



## **PLAN DE ACCIÓN 2019 – 2022**

# **POLÍTICA NACIONAL PARA LA IGUALDAD EFECTIVA, PIEG 2018 – 2030**

## NOVIEMBRE, 2019

### TABLA DE CONTENIDOS

Lista de siglas.....	3
Presentación.....	4
Introducción.....	6
1. AVANCES Y DESAFIOS FRENTE A NUEVA PIEG 2018-2030: Resumen de los resultados de balance de cumplimiento del Plan de Acción 2015 – 2018 .....	10
2. PROCESO DE FORMULACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN 2019-2022 .....	13
Enfoques y orientaciones metodológicas .....	17
Modelo de Gestión .....	19
3. Matriz Plan de Acción 2019- 2022 .....	24
Anexo 1. Resultados esperados al 2030 de la Política Nacional para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (2018-2030) .....	44
Notas del documento .....	46
Referencias bibliográficas .....	49

### INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Cantidad de acciones estratégicas derivadas de espacios de diálogos nacional y regionales. Primera fase Plan de Acción .....	15
Gráfico 2. Estructuras de coordinación y seguimiento de la PIEG y sus Planes de Acción ...	20

## LISTA DE SIGLAS

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

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

## **PRESENTACIÓN**

Este documento contiene el Plan de Acción 2019 – 2022 de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030, así como un resumen balance del del III Plan de Acción 2015-2018, que da cuenta de los avances en el cierre de brechas de género en función de los seis objetivos de la política anterior.

La Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género PIEG condensa los compromisos asumidos por el Estado costarricense en el periodo 2018-2030, para el cierre de brechas de género relacionadas con los nudos estructurales de la desigualdad socioeconómica y la pobreza; los patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y la cultura del privilegio; la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado, y la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público.

La PIEG constituye una política de carácter estatal y público. Por tanto, sus Planes de Acción y respectiva ejecución, son responsabilidad de los diferentes poderes y del conjunto de instituciones del Estado. El INAMU es responsable de su coordinación técnica, que incluye monitoreo y seguimiento de los avances.

Este documento se estructura en tres grandes partes. En la primera parte, se presenta un breve resumen de los resultados de balance o informe de cumplimiento del último Plan de Acción 2015 – 2018 y sus 54 acciones estratégicas, elaborado por la Secretaría Técnica – PIEG. El segundo apartado, corresponde al proceso de construcción del instrumento, y, como tercera y última parte, se incluye la matriz del Plan en su versión completa y final, a partir de los avales y criterios de viabilidad técnicos y políticos.

Garantizar la ejecución de este Plan, que incorpora los aprendizajes y logros derivados de una política previa de 10 años de ejecución, se proyecta hacia el futuro con nuevos desafíos. Tarea que implica sumar fuerzas y voluntades, así como el establecimiento de compromisos renovados. La igualdad es nuestro horizonte, nuestro objetivo, la PIEG y su Plan de Acción son los medios que nos permitirán acercarnos a la igualdad de derechos de las mujeres en su diversidad.

**Patricia Mora Castellanos**  
Ministra de Condición de la Mujer

## INTRODUCCIÓN

El camino recorrido en nuestro país para el avance hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres ha implicado una serie de acciones y sinergia de esfuerzos, todos ellos respaldados en la voluntad política y en la adopción de compromisos internacionales adoptados por el Estado costarricense, reconociendo que los derechos de las mujeres y la igualdad son elementos centrales y transversales de toda acción estatal para fortalecer la democracia y para un desarrollo inclusivo y sostenible.

Derivado de lo anterior, se gesta la imperiosa necesidad de ampliar y fortalecer la institucionalidad de género en el Estado, otorgarle un financiamiento específico e interpelar a otros actores gubernamentales y no gubernamentales, que se sumen en esta agenda país de igualdad y asuman el reto de la transversalización de la perspectiva de género.

Recordemos que uno de los compromisos internacionales a los que hace frente al país, adicionalmente a las Convenciones Internacionales de CEDAW y Belem do Para, es la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género, visualizada como hoja de ruta para alcanzar la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Desde este ámbito, se identificaron cuatro nudos estructurales que es necesario enfrentar: la desigualdad socioeconómica y la pobreza; los patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y la cultura del privilegio; la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado, y la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público. Para superar estos nudos, la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030, define los siguientes ejes país para el avance hacia el cierre de brechas de género:

- Cultura de los derechos para la igualdad
- Distribución de la riqueza
- Distribución del tiempo
- Distribución del poder

El antecedente de la Política 2007-2017, arrojó una serie de lecciones aprendidas, entre ellas, posicionarse como una política de Estado, lo que vino a establecer pautas acerca del funcionamiento de la institucionalidad y en las relaciones que establece con la sociedad civil, que derivó en posicionar la igualdad y los derechos de las mujeres en las agendas públicas e institucionales.

Ahora, en el actual contexto nacional que enfrentamos como sociedad, la PIEG 2018-2030 y este Plan de Acción, parten del análisis de los asuntos clave no resueltos o con poco avance en el período de desarrollo de la PIEG y Planes anteriores, y prioriza en la reducción de los nudos estructurales que hacen, recrean y refuerzan las desigualdades entre mujeres y hombres y que impiden el avance efectivo hacia la igualdad.

En el caso del primer Plan de Acción de esta nueva Política, cuyo período de ejecución va del 2019 al 2022, más de 50 instituciones públicas asumen compromisos propios para este avance hacia la igualdad, muchas de ellas, posicionándose por vez primera en esta agenda, tales como: Autoridad Reguladora de Servicios Públicos, Superintendencia General de Entidades Financieras, Ministerio de Obras Públicas y Transporte, Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura, Instituto Nacional de Seguros, Instituto Costarricense de Turismo, Instituto Costarricense de Ferrocarriles, Instituto Nacional de Acueductos y Alcantarillados, Ministerio de Ambiente, entre otras.

Además del enfoque de diversidades, que posibilita una mirada a las condiciones de las mujeres desde sus particularidades y discriminaciones múltiples, el Plan de Acción también orientará su ejecución desde un modelo de gestión con énfasis en la regionalización, así como desde el enfoque de Gestión para Resultados, lo que significa la incorporación y alianzas con otros actores clave más allá de las instituciones públicas, como lo son los gobiernos locales y el sector privado, con miras a colocar acciones afirmativas de manera explícita y transformar las metas aspiracionales, en resultados esperados, para facilitar su seguimiento y medición.

Sin duda, al hablar de la territorialización de la PIEG y sus Planes de Acción, hablamos de un reto de esta Política y su gestión, y del Estado en general, en tanto muchas veces se han dado respuestas homogéneas a necesidades particulares o diferenciadas de las mujeres, y no existen datos o diagnósticos de brechas de género en el plano regional. Al considerar la regionalización del modelo de gestión del Plan de Acción de la PIEG, no se está considerando la creación de políticas regionales necesariamente, sino más bien apunta a la precisión de expresiones de la PIEG en las regiones, en función de sus características, prioridades y particularidades.

La PIEG ha sido una política de aporte y crecimiento colectivo en su proceso de diseño, ejecución, seguimiento y rendición de cuentas, tanto para las instituciones ejecutoras, como en las alianzas y relaciones de coordinación entre instituciones de los diferentes Poderes y el Mecanismo Nacional para el Adelanto de las Mujeres, como también para las mujeres y sus organizaciones. De allí que la formulación de este Plan conllevó un proceso de un año en su construcción, propiciando una serie de encuentros a nivel nacional y regional con diversidad de instituciones, sectores sociales y grupos de mujeres, así como

una estrategia metodológica de constantes sesiones de discusión y análisis con estos actores, orientadas al intercambio y la capacidad propositiva de muchas personas, para lograr consensuar y negociar los asuntos clave, las acciones y metas estratégicas de este Plan y su viabilidad técnica y política de cara a la ejecución. Se derivaron así los siguientes asuntos clave, que demarcan el Plan de Acción y constituyen sus lineamientos:

- Fomento de capacidades para un cambio cultural hacia la igualdad con las poblaciones
- Fortalecimiento de la institucionalidad para un cambio cultural hacia la igualdad
- Articulación de servicios de cuidados y creación del Sistema Nacional de los cuidados
- Fomento del enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados
- Acceso a servicios (agua, vivienda, tierra, recursos productivos, TIC's, infraestructura) y recursos (aseguramiento directo, protección social y educación técnica, tecnológica y científica)
- Calidad de empleo y cierre de brechas laborales
- Empoderamiento de las mujeres y fortalecimiento de las organizaciones políticas y sociales (asociatividad y toma de decisiones)
- Paridad en puestos de elección popular y designación
- Servicios de autocuidado, empoderamiento personal y colectivo y salud integral (salud sexual y salud reproductiva)

De este modo, el Plan 2019 – 2022 de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva 2018 – 2030, retoma las lecciones aprendidas y retos enunciados en el balance del III Plan y la evaluación de la Política de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017, en particular la continuidad y profundización en la aplicación de los enfoques de gestión para resultados, interseccionalidad y discriminaciones múltiples, regionalización y gobernanza, que marcan el Modelo de Gestión de la política en esta nueva etapa.

Los resultados de la evaluación presentan desafíos para la PIEG y sus Planes, en particular:

- a. El fortalecimiento de las instancias de coordinación y seguimiento de la PIEG: Comisión de Alto Nivel, Comité Técnico Interinstitucional y Secretaría Técnica, tal y como fue señalado por la Auditoría de la Contraloría General de la República en 2015. Se propone un mayor involucramiento de las instituciones ejecutoras de la PIEG, en particular la activa participación de enlaces de género, personas en puestos de dirección y en departamentos de presupuestación-planificación.
- b. El mejoramiento de la articulación y coordinación efectiva entre todas las personas e instituciones. Se recomienda incorporar indicadores de articulación para medir su efectividad.
- c. La trazabilidad del Enfoque de Gestión para Resultados (GpR) para que este se refleje en la diversidad de instrumentos y procedimientos de gestión de la política y los planes,



así como en las capacidades y habilidades del personal de instituciones rectoras (INAMU) y ejecutoras de la PIEG.

- d. El fortalecimiento del alcance de la PIEG, como instrumento nacional para la promoción de la igualdad, que avance progresivamente a las regiones, cantones y territorios, mejorando el vínculo con la ciudadanía, especialmente con las mujeres, a través de la construcción de capacidades para incrementar la demanda, la propuesta y la negociación.
- e. El fortalecimiento de capacidades del personal de las instituciones ejecutoras de la PIEG, que requiere de mecanismos y herramientas de gestión y de conocimiento para abordar y comprender asuntos emergentes, así como trabajar con la diversidad de poblaciones (presupuestos con enfoque de género, cambio climático, migración, personas trans, personas adultas mayores, entre otros).
- f. La promoción de “Buenas Prácticas” para que las personas aprendan nuevas formas de “hacer” las cosas mediante el interaprendizaje.

## 1. AVANCES Y DESAFIOS DE LA PIEG 2018-2030:

### Resumen de los resultados de balance de cumplimiento del Plan de Acción 2015 – 2018

A continuación, se presenta un breve recuento de los avances y asuntos pendientes de los seis objetivos de la PIEG 2007-2017, según los compromisos colocados en el tercer Plan de Acción 2015-2018 y los alcances de su ejecución por parte de las instituciones. Los seis objetivos de esta Política se relacionan con: el cuidado como responsabilidad social; trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos; educación y salud de calidad en favor de la igualdad; protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia; fortalecimiento de la participación política de las mujeres y logro de una democracia paritaria; fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y equidad de género.

De este modo, por ejemplo, en materia de cuidado se avanzó en la ampliación de cobertura de niños y niñas y en construcción de infraestructura. Se requiere avanzar en la consecución de fondos para atender en los centros de cuidado de REDCUDI a niños y niñas de familias consideradas “no pobres”, al igual que fortalecer la inserción de madres usuarias de estos servicios en opciones educativas y laborales.

La elaboración y puesta en práctica del modelo del *Sistema Nacional de los Cuidados* continúa siendo uno de los principales desafíos a partir de la cual sería posible ampliar la cobertura a otras poblaciones en situación de dependencia.

Respecto a la participación del sector privado-empresarial, si bien se cuenta con algunas experiencias de empresas que tienen opciones de cuidado y políticas de corresponsabilidad, se requiere un mayor involucramiento de este sector para que más mujeres y padres trabajadores cuenten con estas alternativas en las empresas donde laboran. Particular desafío reviste lo anterior en pequeñas y medianas empresas.

En trabajo asalariado y por cuenta propia, se consolidó la inspección laboral con enfoque de género al incorporar criterios de igualdad en su accionar, que posibilitarían identificar y gestionar cambios ante diversas situaciones de discriminación en las empresas.

Existe una importante participación de mujeres en capacitaciones técnicas impartidas por el MTSS, MEIC, INA, así como en actividades informativas y de sensibilización sobre Ciencia y Tecnología impartidas por MICITT. El fortalecimiento de las plataformas de intermediación laboral para impulsar la inserción laboral de mujeres egresadas de estos procesos constituye una acción que debe potenciarse.

Está pendiente la elaboración y puesta en ejecución de un modelo único de atención y seguimiento para el emprendedurismo y empresariedad de las mujeres, necesariamente

asumido por todas las instituciones e instancias del Estado, que ejecutan este tipo de programas, con articulación regional-territorial. El liderazgo del MEIC en esta materia es apremiante y su coordinación con las instituciones del sector agropecuario.

En salud y educación se actualizó y fortalece el componente de salud sexual y reproductiva en la *Norma para la Atención Integral de Mujeres y Hombres Adolescentes y Jóvenes* en el marco del Proyecto Mesoamericano, que además ha trabajado de manera importante en la prevención del embarazo adolescente en varios cantones del país. Los métodos anticonceptivos modernos para mujeres, como el implante subdérmico y el condón femenino, que no requieren permiso parental para su acceso, se suman a estos logros. En materia educativa el Programa de Afectividad y Sexualidad -PASI del MEP, que se incorpora como materia regular en III Ciclo y Educación Diversificada, así como el aumento de centros educativos que se suman al programa *Escuelas para la Igualdad o Escuelas para el Cambio*, constituyen importantes avances que se deben seguir consolidando en su enfoque, metodologías e instrumentos.

Se avanzó en la implementación del Modelo de Parto Humanizado elaborado por la CCSS; se aplicaron experiencias piloto en Hospital Monseñor Sanabria de Puntarenas, Ciudad Neilly y San Vito de Coto Brus y existe interés de esta institución en ampliar la cobertura a nivel nacional.

Se tiene todavía pendiente la Norma Técnica de aborto terapéutico, a pesar de que su aprobación es una de las Recomendaciones del Comité CEDAW al Estado costarricense, así como la norma de anticoncepción.

Respecto a las acciones sobre violencia que contenía este Plan de Acción **(1)**, se consolidaron y se amplió la cobertura geográfica de los *Equipos de Respuesta Rápida* del Poder Judicial (articulados con CCSS) para atender casos de Violencia Sexual. Esos equipos funcionan en 17 zonas del país donde intervienen 15 hospitales. Es un desafío avanzar más en la Conformación de los Equipos de Respuesta Rápida CLAIS, que constituyen una alternativa para que de manera interinstitucional y con participación comunitaria, se coordinen acciones de atención inmediata para mujeres en riesgo de femicidio, actualmente funcionan 16 CLAIS en diversos cantones del país. La dificultad de recursos por parte de instituciones como el Poder Judicial es uno de los aspectos que han dificultado la creación de más equipos de esta naturaleza en las comunidades. Sin duda se debe resolver para los próximos años la ampliación de la cobertura de estos equipos de cara a la prevención del femicidio.

En materia de participación política y democracia paritaria, destaca como logro la Sentencia de la Sala Constitucional para que se respete la “paridad horizontal”. A partir de lo anterior el TSE emite resolución para que se acate la paridad en las nóminas de candidaturas a las

diputaciones, lo cual no solo obliga a los partidos a integrar cada lista provincial con un 50% de cada sexo (colocados de forma alterna), sino a respetar esa proporción en los encabezamientos de las listas provinciales.

Sigue pendiente la normativa para prevenir y sancionar el acoso y la violencia política hacia las mujeres, un desafío sobre el cual se deberán construir nuevas y quizás mejores estrategias y alianzas en virtud de crear espacios más propicios para la participación política de las mujeres.

En materia de fortalecimiento de la institucionalidad para la igualdad de género, destaca la aprobación de los *Lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género en la producción y divulgación de las estadísticas del Sistema de Estadísticas Nacionales SEN* y quedan retos importantes en planificación y presupuestación pública. Las disposiciones de la Contraloría General de la República -CGR para INAMU, MIDEPLAN y la institucionalidad pública, derivadas de la Auditoría Operativa sobre condiciones para cumplimiento del ODS5 “Empoderamiento de las mujeres y las niñas”, constituye un impulso de gran envergadura para hacer frente a este desafío.

## 2. PROCESO DE FORMULACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN 2019-2022

Al igual que el III Plan – PIEG, este Plan se fundamenta en la teoría de la intervención y la cadena de resultados. La teoría de la intervención incluye dos elementos básicos: a) *la teoría de los procesos de implementación*: la planificación estratégica y operativa de todos los procesos requeridos para la producción y entrega de bienes y servicios; y b) *la teoría de los impactos*: la formulación de hipótesis sobre la manera en que se deberían de producir los efectos directos e indirectos (impactos) previstos por la intervención generada sobre la población.

Al respecto, la PIEG plantea 25 resultados de cumplimiento al 2030 (ver anexo 1), que constituyen el insumo base a manera de indicadores de impacto. Para la implementación de procesos, que coadyuven al acercamiento y logro de estos resultados, se genera precisamente la planificación estratégica y operativa que constituyen el instrumento del Plan de Acción.

La teoría de la intervención es parte integral de la **cadena de resultados**. La cadena define la lógica causal desde el comienzo hasta el final de las intervenciones, empezando por los recursos disponibles y finalizando con los objetivos a largo plazo.

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 (INAMU – PIEG, Tercer Plan de Acción 2015-2018; 2016: pág. 28).

De este modo, este Plan se formula a partir de esta lógica, razón por la cual, se hará a continuación, un recuento de la estrategia metodológica utilizada para generar la matriz con las acciones estratégicas y las metas e indicadores de proceso y efecto.

El diseño y la formulación del Plan contempló siete pasos: I. Seminario nacional y actividades de diálogo en las seis regiones del país. II. Revisión y afinamiento de las intervenciones estratégicas derivadas de las consultas. III. Sesiones de trabajo bilaterales con instituciones para validación técnica de las intervenciones estratégicas. IV. Elaboración de versión preliminar del Plan con metas e indicadores. V. Revisión final a nivel técnico por parte de las instituciones. VI. Elaboración de versión final del Plan y lineamientos de seguimiento VII. Presentación oficial del Plan y aval de autoridades políticas.

El primer paso consistió en la realización de actividades de consulta, con el objetivo de identificar asuntos prioritarios, en concreto un Seminario Nacional y espacios de diálogo en las seis regiones del territorio nacional **(2)**.

Participa personal técnico de instituciones de nivel central y mujeres de organizaciones de distintas regiones en el Seminario Nacional. En un primer momento, se tuvieron exposiciones a cargo de personas especialistas en temas asociados a los ejes de la PIEG, con el fin de problematizar y generar insumos para las discusiones. Posteriormente, se aplicó una ficha técnica en la que las personas participantes plasmaron posibles acciones, que luego fueron discutidas en grupos, dando como resultado el acercamiento a prioridades en materia de igualdad a nivel país, según región, eje de la política y diversidades.

Los espacios de diálogo en las regiones fueron coordinados con las Unidades Regionales del INAMU. Participan mujeres lideresas y personal de instituciones de la región. La dinámica de estos espacios consistió en exposiciones de los nudos estructurales de la desigualdad priorizados en la PIEG y de estadísticas regionales sobre brechas de género, como punto de partida para la discusión y análisis de las necesidades prioridades en igualdad y derechos de las mujeres de la región. De igual manera, se aplicó ficha técnica para la precisión de posibles acciones y prioridades por eje, finalizándose con discusiones grupales según los cuatro ejes de la PIEG.

En total, en ambas actividades, participaron 382 personas y fueron planteadas un total de 726 acciones.

En el siguiente gráfico 1, se destaca la cantidad de personas participantes, así como el número de acciones propuestas, según región.



*de Acciones Estratégicas Plan de Acción PIEG 2019-2022*”, que tuvo como resultado el primer borrador del Plan.

El tercer paso consistió en consultas bilaterales con instituciones y a lo interno del INAMU (departamentos técnicos). La Secretaría Técnica - PIEG confecciona matriz, bajo la lógica de la cadena de resultados. Las intervenciones estratégicas y sus respectivas metas e indicadores son revisados con personal de las instituciones, en función de criterios de viabilidad técnica y el carácter estratégico de las intervenciones, así como la existencia y oportunidad de recursos, programas y proyectos existentes.

En esta ronda de consultas, se realizaron también sesiones con instituciones “nuevas”, que dado su ámbito de competencia y resultados esperados de la PIEG al 2030, se visualizó estratégica su incorporación y aportes **(3)**.

El cuarto paso fue la confección de la versión preliminar del Plan, que incluía las acciones estratégicas validadas técnicamente por las instituciones y el quinto paso, su revisión final a cargo de personal de nivel técnico de las instituciones. El último paso fue la presentación oficial del Plan, previo aval político de las autoridades institucionales.

Como punto de referencia de todo el proceso de formulación del Plan, se tuvo el Plan Nacional de Desarrollo PNDIP 2019-2022 y las disposiciones derivadas del INFORME No. DFOE-SOC-IF-00021-2018 **(4)** de la Contraloría General de la República. Importante destacar la disposición de dicha auditoría, que *propone al Consejo de Alto Nivel de los ODS una directriz para que los Ministerios e instituciones del nivel central definan e implementen acciones específicas para ejecutar a lo interno (tanto en su labor sustantiva como de apoyo) políticas institucionales en materia de género, alineadas al ODS 5.*

El Plan 2019 – 2022 de la PIEG se debe incorporar en los Planes Operativos institucionales previstos para el período, con el propósito de garantizar los recursos técnicos y financieros, que hagan posible su cumplimiento y en particular los resultados previstos. En este marco es relevante mencionar la instrucción de la Presidencia de la República, en el oficio DP-P-012-2019, 12 de febrero de 2019, en el sentido de que las carteras ministeriales, mediante espacios de coordinación, en su calidad de ministros rectores, definan e implementen acciones específicas en materia de género, alineadas con PIEG y PLANOVI, con el fin de ampliar la cobertura de estas políticas y potenciar acciones afirmativas en la materia, en coordinación con el INAMU.



## ENFOQUES Y ORIENTACIONES METODOLÓGICAS DEL PLAN

Como se planteó anteriormente, el Plan 2019 – 2022 de la Política nacional para la Igualdad Efectiva 2018 – 2030, se propone la continuidad y profundización de los enfoques de gestión para resultados, interseccionalidad y discriminaciones múltiples, regionalización y gobernanza, que marcan el Modelo de Gestión de la política en esta nueva etapa.

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

En este escenario, las instituciones públicas deben garantizar acceso y calidad en sus servicios, en el marco de los derechos humanos. De allí que el reto derivado para la gestión de este Plan de Acción desde el Enfoque GpR, es que las acciones enmarcadas en esta herramienta tengan un impacto positivo directo en el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres en su diversidad, en el adelanto de la igualdad de género y en el reconocimiento y garantía de sus derechos humanos.

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

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

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

Desde este planteamiento, se posicionan dos elementos estratégicos del Plan: la participación directa, constante y estratégica de las mujeres en todos los procesos; y por

otro, la importancia de los recursos públicos y servicios adecuados a las demandas de las mujeres.

Las intervenciones de este Plan representan puertas para el acceso universal de las mujeres a bienes y servicios para su desarrollo, en tanto son manifestaciones tangibles para el logro de la igualdad efectiva y la no discriminación, tomando en cuenta que pretende una cobertura cada vez más amplia de la respuesta institucional y de las alianzas público-públicas y público-privadas desde un enfoque de desarrollo sostenible.

Para la definición de las intervenciones estratégicas, se tomaron en cuenta al menos dos criterios: I. El nivel de relevancia de las acciones, dado su posible efecto e impacto en brechas de género, que afectan a las mujeres en su diversidad. II. La pertinencia de la acción, que conlleva articulación y construcción interinstitucional para el cierre de brechas de género en función de los cuatro ejes de la política. Además de estos criterios, se analizaron condiciones de viabilidad de las intervenciones estratégicas, tomándose en cuenta la existencia y oportunidad de recursos, los programas y proyectos en curso y la posibilidad de desarrollar nuevas iniciativas, que abonen en igualdad de derechos de las mujeres.

El Plan comprende intervenciones nacionales y algunas con expresión regional y territorial. Lo local – territorial y la interseccionalidad son asuntos, que posiciona el Plan como desafíos y es necesario fortalecer en el tiempo.

Como se señala en las disposiciones de la Auditoría Operativa ODS 5, se ha determinado que la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG), así como la Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres (PLANOVI), son las herramientas con las cuales el Estado Costarricense debe alinearse para el cumplimiento de las metas del ODS5 hacia el 2030.

Dado lo anterior, se ha procurado la inclusión activa de la mayor cantidad de instituciones y alianzas en los niveles nacional, regional y local, que coadyuven en el avance paulatino y sostenido de las intervenciones estratégicas encaminadas a la igualdad de derechos de las mujeres, según lo establecido en convenciones internacionales, la Agenda 2030 – Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS y el ODS 5 de *Igualdad de Género*.

Así también, el Plan incorpora las recomendaciones del Ministerio de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN) derivadas del Informe de Evaluación de la PIEG 2007-2017, que se requieren monitorear de forma permanente.

## MODELO DE GESTIÓN

El modelo de gestión de la PIEG posibilita las relaciones y articulaciones, que son necesarias para la puesta en marcha de la política. Este modelo establece formas de relación intrainstitucional, inter-institucional y del Estado-Sociedad Civil, tomando en cuenta factores de orden nacional, regional, local, territorial.

El modelo de gestión contempla dos componentes: I. Coordinaciones institucionales y con otros actores claves. II. Seguimiento y evaluación del Plan.

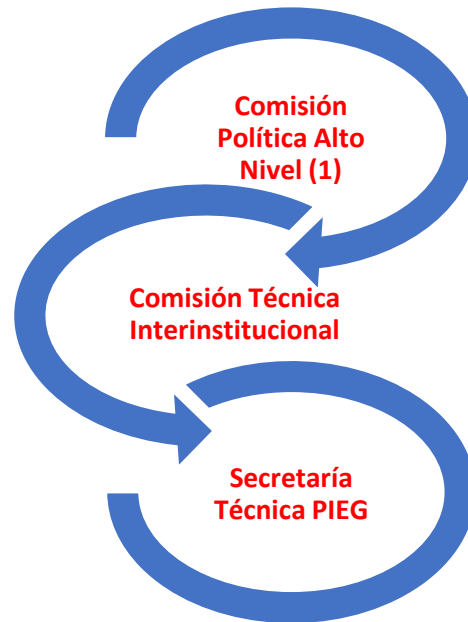
### ***a. Coordinaciones institucionales y con otros actores claves***

La articulación entre instancias de ejecución y coordinación de la PIEG y la articulación con otros actores claves, como organizaciones de mujeres y sector privado, visualizadas como alianzas público-público y público-privado, resulta fundamental para el cumplimiento de la política y su Plan. Bajo este marco, se propone el fortalecimiento de estas articulaciones y alianzas en los ámbitos nacional, regional y local.

La Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 definió tres instancias formales de coordinación, que se mantienen para la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030, mediante Decreto N° 41115 MP-MCM, 6 de marzo del 2018, que establece, en sus artículos 5, 6 y 7, como instancias de coordinación y seguimiento: Secretaría Técnica, Comité de Alto Nivel Político y Comisión Técnica Interinstitucional.

El gráfico No. 2 coloca la articulación de las tres instancias de seguimiento de la PIEG y sus planes:

**Gráfico 2.**  
**Estructuras de coordinación y seguimiento de la PIEG y sus Planes de Acción**



Fuente: Elaboración propia ST PIEG.

**Comisión de Alto Nivel Político:** La conducción de la PIEG y sus Planes en el nivel político es fundamental para su logro. Esta conducción corresponde a la instancia de alto nivel denominada Comisión de Alto Nivel Político, bajo la coordinación del Instituto Nacional de las Mujeres. La integran jercas o sus representantes con atribuciones para la toma de decisiones de las siguientes instituciones: Ministerio de Educación Pública, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud, Ministerio de Economía, Industria y Comercio, Ministerio de Ambiente y Energía, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, Ministerio de Agricultura y Ganadería, Instituto Nacional de las Mujeres, Consejo Rector del Sector Social o su equivalente, denominado Consejo de Articulación Presidencial de Seguridad Humana, para la actual Administración de Gobierno.

Esta instancia de carácter político hace una excitativa para que se designen jercas o representantes de instituciones descentralizadas ejecutoras de la PIEG, así como de la Asamblea Legislativa, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones y Municipalidades y en calidad de observadoras a la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes y a la Contraloría General de la República.

La función principal de esta instancia es el seguimiento político de la PIEG y el facilitar articulaciones con otras instancias claves.

**Comisión Técnica Interinstitucional:** La coordinación y articulación técnica corresponde a esta instancia, conformada por representantes de las instituciones y los sectores con responsabilidades en la PIEG y sus Planes, bajo la coordinación de la Secretaría Técnica – INAMU.

**Secretaría Técnica de PIEG - INAMU:** El INAMU, como mecanismo nacional de las mujeres, es la instancia responsable de la coordinación técnica de la política, que incluye monitoreo y seguimiento de sus avances y la coordinación interinstitucional.

La regionalización de la PIEG conlleva necesariamente la definición y funcionamiento de **mecanismos de nivel regional – territorial**. Estos deberán definirse de manera flexible, en función de las particularidades de las regiones y territorios, es decir, no podría plantearse un único y homogéneo esquema de regionalización de la PIEG, reto que se tiene por delante para los próximos años.

La trazabilidad y regionalización de la política, se asocia indeliblemente con la necesidad de reconocimiento de la diversidad y la inclusión social, la desconcentración administrativa y el fortalecimiento de alianzas público - público y público - privado, lo que conlleva retos para el modelo de gestión y gobernanza de la PIEG.

### ***b. Seguimiento y evaluación***

El Sistema de Información y Seguimiento en línea SIS-PIEG brinda información sobre el cumplimiento de las intervenciones estratégicas y resultados previstos en los Planes. La información derivada del sistema es revisada por la Secretaría Técnica y retroalimentada en procesos de trabajo con instituciones, organizaciones de mujeres y ciudadanía en general.

Este Sistema contempla cuadros generales plurianuales (objetivos, resultados, acciones, metas e indicadores); información periódica de avance de indicadores de resultado y de proceso; estructura básica y de contenido de informe anual y plurianual.

El procedimiento de seguimiento de los Planes comprende: I. Las instituciones elaboran y presentan informes anuales de cumplimiento, según matriz aprobada. II. La ST – INAMU confecciona informe consolidado, que somete a la revisión y discusión de la Comisión Técnica Interinstitucional. III. La instancia de nivel político revisa el informe y principales resultados y emite lineamientos a las instituciones, según corresponda. IV. La ST – INAMU confecciona informes bianuales y de balance final de cumplimiento de los Planes. V. La realización de actividades balance y rendición de cuentas a las mujeres y ciudadanía, tales como foros, mesas de diálogo y otras.

Los indicadores de seguimiento de la PIEG son de dos tipos: indicadores de resultado e indicadores de proceso. Los indicadores de resultado (efectos e impacto) se definen en función de las metas del período de la política y comparan los objetivos propuestos con los resultados logrados, se deben actualizar cada 5 años y son parte de la evaluación intermedia y final de la PIEG. Los indicadores de proceso se incluyen en los planes de acción y abarcarán un período de entre 3 y 4 años. Los indicadores operativos son los que las instituciones incorporan en sus planes operativos institucionales (POIs) derivados de los compromisos en los planes de acción de la PIEG. Se requiere que las instituciones incorporen las acciones, metas e indicadores en sus POIs, con el fin de dotarlos de recursos humanos y financieros, que hagan posible que las acciones se cumplan. Los indicadores de resultado y de proceso se albergan en el Sistema de Información SIS PIEG que recibe y brinda información a la ciudadanía sobre el desempeño de la PIEG y sus Planes.

En el 2018 y en el marco de la evaluación de la PIEG, se actualizaron 66 indicadores, que configuran la línea base de la PIEG 2018-2030.

El fortalecimiento de los mecanismos de rendición de cuentas resulta central en la Gestión para Resultados (GpR) y el seguimiento de la PIEG y sus Planes. Ello implica trabajar en dos líneas: I. El fortalecimiento de las capacidades estatales – institucionales para avanzar hacia una rendición de cuentas permanente y consistente. II. El desarrollo de capacidades de la sociedad civil, las mujeres y sus organizaciones para ejercer el control ciudadano del cumplimiento de la política y los resultados previstos.

### ***c. Alianzas público-público y público-privadas y la apuesta a la regionalización de la Política y sus Planes de Acción***

La articulación interinstitucional e intersectorial responde a una necesaria estrategia para el logro de la igualdad efectiva en el marco de este Plan, de cara al avance en el cumplimiento de las metas planteadas. La participación y compromisos de diversos actores convocados en la ejecución de acciones para cada uno de los ejes propuestos, es fundamental, en tanto las autoridades, sectores, instituciones, empresas, organizaciones de la sociedad civil, deben avanzar hacia una unidad y convocatoria nacional, para contribuir a los resultados de la Política, de acuerdo a su campo de acción y la incidencia en los diferentes ámbitos: central, regional, local.

### ***d. Revisiones o cambios sustantivos***

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.

En este sentido, si bien la versión matriz con acciones estratégicas que se adjunta, parte de los compromisos que cada institución responsable aprobó y asumió, deben considerarse ajustes y medidas correctivas en el proceso de ejecución, si fuera del caso, debidamente argumentadas y fundamentadas. Ello podría conllevar ajustes o cambios en metas, o bien la incorporación de nuevas acciones estratégicas.

A continuación, se adjunta la matriz del Plan de Acción 2019-2022, que contempla acciones estratégicas, metas período, indicadores e instituciones responsables.

EJE 1: CULTURA DE LOS DERECHOS PARA LA IGUALDAD			
ACCIÓN	META	INDICADOR	INSTITUCIÓN
<b>Lineamiento 1:</b> Fomento de capacidades para el cambio cultural hacia la igualdad de derechos de las mujeres (Eje 1, Objetivo 1, Resultados 1 – 2 – 3 – 4 – 5)			
1.1 Ejecución permanente de acciones de generación de capacidades, formación en igualdad de género y derechos humanos, dirigidas a público interno (personal institucional) y público externo (ciudadanía). <b>(5)</b>	2019 – 2022: 236 2019: 60 2020: 120 2021: 178 2022: 236  2019 – 2022: 114 2019: 26 2020: 56 2021: 84 2022: 114	Número acciones ejecutadas en instituciones   Número acciones ejecutadas con la ciudadanía	Todas las instituciones con acciones inscritas en el Plan
1.2 Promoción de servicios institucionales mediante tecnologías de información y comunicación (TIC), que incorpora contenidos, mensajes, lenguaje e imágenes sensibles a la igualdad de género y la diversidad de las mujeres.	2019 – 2022: 100 % 2019: 10% 2020: 30% 2021: 60% 2022: 100%	Porcentaje de servicios institucionales sensibles a la igualdad de género con uso de TICs	Ministerio de Cultura, Ministerio de Salud, Ministerio de Educación Pública, MICITT, INA, CCSS, PANI, Universidades públicas <b>(6)</b> , Dirección General de Servicio Civil, Consejo de la Persona Joven
1.3 Mejora de cobertura del <i>Programa Escuelas para el Cambio</i> (comunidad educativa transforma currículum oculto y brechas de género) y mejora de la calidad, producto de la evaluación de metodologías y resultados.	2019 – 2022: 100 % 2019: 0 2020: 30 % 2021: 70 % 2022: 100 %	Porcentaje de ejecución de mejoras producto de la evaluación	Ministerio de Educación Pública



EJE 1: CULTURA DE LOS DERECHOS PARA LA IGUALDAD			
ACCIÓN	META	INDICADOR	INSTITUCIÓN
1.4 Formación de capacidades de equipos formadores en sexualidad del <i>Programa de Educación para la Afectividad y Sexualidad Integral</i> (PASI), incluida estrategia para el abordaje de población estudiantil indígena.	2021 – 2022: 100 % 2019: 0% 2020: 30 % 2021: 70 % 2022: 100 %	Porcentaje de equipos formadores PASI utilizando enfoque de igualdad de género	Ministerio de Educación Pública
1.5 Desarrollo de buenas prácticas y experiencias novedosas para la modificación de malla curricular de carreras y la incorporación de enfoque de igualdad de género y derechos humanos.	2019 – 2022: 100 % 2019: 20 % 2020: 50 % 2021: 75 % 2022: 100 %	Porcentaje de buenas prácticas en malla curricular de las carreras universitarias	UTN, UNA, UNED
1.6 Estudios de brechas de género en matrícula, promoción y profesionalización de las mujeres, que contemplen capacitación a la comunidad educativa, como base para la incorporación de criterios de igualdad de género en sistema de acreditación de calidad de las carreras universitarias.	2019-2022: 5 2019: 0 2020: 2 2021: 4 2022: 5  2019-2022: 10	Número de investigaciones realizadas con indicadores vinculados al ODS 5  Número capacitaciones en instituciones de educación superior afiliadas al SINAES	Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES), UNA, ITCR, UTN, MICITT, INAMU
1.7 Generación de información y evidencia de calidad de las desigualdades y discriminaciones de las mujeres, que priorizan la Política Nacional para la Igualdad Efectiva, PIEG 2018 – 2030 y las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, en particular investigaciones cualitativas y	2019 – 2022: 18 investigaciones 2019: 0 2020: 6 2021: 12 2022: 18 (7)	Número de investigaciones con enfoque de interseccionalidad de género, en el marco de la inclusión de indicadores de mediano plazo para ODS 5, que retomen las brechas de género	Universidades públicas, MICITT, INFOCOOP, INAMU

PIEG 2018 – 2030. I PLAN DE ACCIÓN 2019 – 2022

<b>EJE 1: CULTURA DE LOS DERECHOS PARA LA IGUALDAD</b>			
<b>ACCIÓN</b>	<b>META</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>
cuantitativas con enfoque de interseccionalidad de género.		y los índices de Foro Mundial, PNUD, CEPAL y otros	
<b>Lineamiento 2:</b> Fortalecimiento de la institucionalidad para el cambio cultural hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Eje 1, Objetivo 2, Resultados 6 – 7 – 8)			
1.8 Generación de condiciones para la promoción y la gestión de la igualdad en el ámbito institucional, en particular: mecanismo de género formalizado, diagnóstico de brechas y plan, registros de información desagregada por sexo u otra condición asociada a la interseccionalidad.	2019 – 2022: 15 instituciones	Número instituciones que cumplen condiciones para la promoción y gestión en igualdad.	ARESEP, MCJ, INS, COMEX-PROCOMER, Ministerio de Gobernación, MICITT, MIVAH, INFOCOOP, DGSC, Ministerio de Hacienda, INVU, ICODER-MIDEPOR, MIDEPLAN, UTN, ICT
1.9 Incorporación de las metas de las políticas de igualdad de género en el sistema institucional de planificación – presupuesto para el cumplimiento de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva, PIEG 2018 – 2030 y el ODS 5 y avances en la producción de registros de información desagregada por sexo u otra condición asociada a la interseccionalidad.	2019 – 2022: 100 % 2019: 10 % 2020: 40 % 2021: 65 % 2022: 100 %	Porcentaje de instituciones con metas e indicadores de las Políticas de Género vinculadas a la PIEG y ODS 5.	Asamblea Legislativa, Poder Judicial, TSE, Ministerio de Salud, MEP, CCSS, AYA, IMAS, INA, PANI, UNA, Sector Agropecuario: MAG, CNP, INDER, ONS, INTA, CONAC – 4S, INCOPECA, PIMA, SENASA, Fitosanitario del Estado
1.10 Diseño y aplicación de estrategia para el fortalecimiento de las capacidades de incidencia política y atención de las demandas de las mujeres en el ámbito local – territorial de las Oficinas Municipales de la Mujer OFIM, Comisiones Municipales de las Mujeres y otras instancias, para el avance de los derechos de las mujeres y el cumplimiento del ODS 5.	2020 – 2022: 25 2019: 0 2020: 8 2021: 18 2022: 25	Número de proyectos para el cumplimiento de los derechos de las mujeres ejecutados con OFIM y otras instancias de gobiernos locales	IFAM, INAMU

EJE 1: CULTURA DE LOS DERECHOS PARA LA IGUALDAD			
ACCIÓN	META	INDICADOR	INSTITUCIÓN
1.11 Diseño y aplicación de lineamientos técnicos para el seguimiento de las políticas nacionales de igualdad de género (PIEG, PLANOVI) y de su vinculación al seguimiento de los ODS/ODS 5.	2019 – 2021: 100 %	Lineamientos técnicos para la igualdad formalizados y en aplicación	MIDEPLAN, INAMU
1.12 Desarrollo de capacidades del personal encargado de las operaciones estadísticas de las instituciones del Sistema Estadístico Nacional (SEN) para la aplicación de los <i>Lineamientos de Producción y Difusión de Estadísticas de Género</i> .	2019 – 2022: 100 % 2019: 50% 2020: 25 % 2021: 25 %	Porcentaje de instituciones SEN con personal capacitado	INEC, INAMU
1.13 Diseño y aplicación de metodología para la medición de la inversión estatal en igualdad y derechos de las mujeres a partir de las intervenciones en el PNDIP 2019-2022, por Área Estratégica de Articulación Presidencial, aporte Sectorial y ODS/ ODS 5	2019 – 2022: 100 % 2019: diseño 2020: 30 % 2021: 70 % 2022: 100 %	Porcentaje avance en aplicación metodología	MIDEPLAN, Ministerio de Hacienda, INAMU, Contraloría General de la República
1.14 Diseño, formalización y puesta en marcha de Modelo de Gestión de la PIEG, que comprenda mecanismos de gestión intra-institucionales e interinstitucionales en el nivel nacional, nivel subnacional y nivel regional.	2019 – 2022: 100 % 2019: 0 2020: 50 % 2021: 80 % 2022: 100 %	Porcentaje de modelo gestión PIEG en funcionamiento	Comisión Técnica PIEG, ST – PIEG / INAMU
1.15 Definición de mecanismo de coordinación regional que INAMU, como ente rector y coordinador de la igualdad de derechos de las mujeres, pondrá en funcionamiento en las	Mecanismo de coordinación regional INAMU definido y funcionando (en cada región)	Definición y funcionamiento de mecanismo de coordinación regional INAMU (en cada región)	INAMU

**PIEG 2018 – 2030. I PLAN DE ACCIÓN 2019 – 2022**

<b>EJE 1: CULTURA DE LOS DERECHOS PARA LA IGUALDAD</b>			
<b>ACCIÓN</b>	<b>META</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>
diferentes regiones para garantizar incidencia política y seguimiento de los compromisos PIEG con expresión regional.			

**(8)**

EJE 2: DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO			
ACCIÓN	META	INDICADOR	INSTITUCIÓN
<b>Lineamiento 3:</b> Articulación de los servicios de cuidado para la puesta en marcha de la política del Sistema Nacional de Cuidados, dirigido a personas de todas las edades y en condiciones de dependencia (Eje 2, Objetivo 1, Resultado 9) <b>(9)</b>			
2.1. Ampliación y diversificación de la oferta de servicios de cuidado, desarrollo infantil y educación bajo esquema de universalización de servicios integrales y enfoque de corresponsabilidad social, que integre contribuciones de actores estratégicos (gobiernos locales y empresas) y posibilite incorporación laboral y educativa de las mujeres.	<p>REDCUDI: 14 881 2019: Definir estrategia 2020: 4 000 2021: 9 440 2022: 14 881</p> <p>MEP 2019-2022: Cobertura de 89.9% Ciclo Materno Infantil y Ciclo de Transición</p> <p>CEN CINAI: Número de niñas y niños menores 13 años en modalidad intramuros 2019: 28.575 2020: 29.810 2021: 30.985 2022: 31.620</p>	<p>Niños, niñas y adolescentes atendidos en alternativas de cuidado y otras modalidades de atención que no han sido incorporadas a los registros de la ST REDCUDI, a nivel nacional y regional</p> <p>Porcentaje de ampliación de cobertura de Ciclo Materno Infantil y Ciclo Transición</p> <p>Número personas menores de 13 años de la modalidad intramuros de CEN-CINAI que reciben estimulación del crecimiento y desarrollo <b>(10)</b></p>	<p>Ministro Desarrollo Humano e Inclusión Social, REDCUDI, Dirección CEN CINAI, MEP</p>
2.2. Ampliación y diversificación de oferta de servicios integrales de cuidado para personas en situación de dependencia: personas adultas mayores y personas con discapacidad, bajo enfoque de corresponsabilidad social, que brinde oportunidades de inserción laboral, bienestar y desarrollo integral a las mujeres.	<p>Meta: 14% 2020: 7% 2021: 11% 2022: 14%</p>	<p>Porcentaje de ampliación de los servicios de cuidado para personas en situación de dependencia</p>	<p>CONAPAM, CONAPDIS</p>

<b>EJE 2: DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO</b>			
<b>ACCIÓN</b>	<b>META</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>
2.3. Formulación y puesta en marcha del Sistema Nacional de los Cuidados bajo enfoque de corresponsabilidad social y alianzas público – privadas y público – público, que brinde oportunidades de inserción laboral, bienestar y desarrollo integral a las mujeres.	2019 – 2022: 100 % 2019: 10% formulación 2020: 50% formulación 2021: 80% ejecución 2022: 100% Sistema Nacional de los Cuidados formulado y en ejecución	Formulación y ejecución de Sistema Nacional de los Cuidados	Viceministro Desarrollo Humano e Inclusión Social (coordina iniciativa)
<b>Lineamiento 4:</b> Fomento de la corresponsabilidad social de los cuidados para generar cambios en la división sexual del trabajo (Eje 2, Objetivo 1, Resultado 11).			
2.4. Ejecución de políticas, programas o medidas de promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados en el ámbito laboral, incluidas paternidades activas y sensibles, tales como: licencias, subvenciones, alternativas de cuidado, salas de lactancia, flexibilidad horaria, programas de formación - sensibilización y otras.	2019 – 2022: 100% 2019: 25% 2020: 50% 2021: 75% 2022: 100%	Porcentaje de acciones de promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados en ámbito laboral - institucional	Asamblea Legislativa, TSE, MINAE, UNED, ITCR
2.5. Estudios y propuestas para reconocimiento de licencia de paternidad bajo enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados y promoción de masculinidades alternativas.	2019 – 2022: 100 % 2019: 25% 2020: 50% 2021: 75% 2022: 100%	Porcentaje de elaboración de propuestas de licencia de paternidad con enfoque de corresponsabilidad	Presidencia de la República, MTSS, CCSS, INAMU, PANI
2.6. Desarrollo de procesos de sensibilización y formación de actores estratégicos en corresponsabilidad social de los cuidados, con especial énfasis en empresas y gobiernos locales.	Meta período: 30 procesos 2019: 5 2020: 15 2021: 25 2022: 30	Número de procesos de generación de capacidades de actores estratégicos en corresponsabilidad social de los cuidados	INAMU, Dirección Nacional CEN CINAI, DINADECO

<b>EJE 2: DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO</b>			
<b>ACCIÓN</b>	<b>META</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>
2.7. Creación de Cuenta Satélite de Trabajo Doméstico No Remunerado TDNR, incluye diseño de metodología, aplicación y divulgación de resultados de las mediciones.	2019 – 2022: 100 % 2019: 25% 2020: 50% 2021: 75% 2022: 100%	Porcentaje de ejecución y divulgación de Cuenta Satélite sobre el Trabajo Doméstico No Remunerado	Banco Central de Costa Rica

(11)

EJE 3: DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA			
ACCIONES	META	INDICADOR	INSTITUCIÓN
<b>Lineamiento 5:</b> Autonomía económica mujeres, acceso recursos (agua, vivienda, tierra, recursos productivos, TICs, infraestructura) y servicios (aseguramiento directo, protección social y educación técnica, tecnológica y científica) <b>(12)</b>			
<b>Lineamiento 6:</b> Calidad del empleo y cierre de brechas persistentes: ingreso, salario, aseguramiento, maternidad, lactancia, cuidado, acoso sexual y laboral.			
3.1. Aplicación de mecanismos efectivos de inspección laboral para el cumplimiento de derechos laborales de las mujeres en todas las regiones, con particular énfasis en empleos no especializados, mujeres jóvenes, mujeres migrantes, mujeres con discapacidad y trabajadoras domésticas.	2019-2022: 35% <b>(13)</b> 2019: 22% 2020: 25% 2021: 30% 2022: 35%	Aumenta tasa anual de cobertura de mujeres trabajadoras asalariadas por región	MTSS
	2019-2022: 25% <b>(14)</b> 2019: 31,5% 2020: 29% 2021: 27% 2022: 25%	Disminución tasa anual de infracciones en salarios mínimos y aseguramiento de las mujeres por región	
3.2. Funcionamiento de plataformas de intermediación laboral en el marco del Sistema Nacional de Empleo en todas las regiones, que facilitan ingreso y la permanencia al mercado laboral de mujeres egresadas de procesos de capacitación y formación técnica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y Estrategia de Alianza para el Bilingüismo (ABI), con especial atención en mujeres jóvenes y mujeres con discapacidad y en condición de pobreza.	MTSS: 2019-2022: 500 mujeres  INA: 2019-2022: 5% mujeres discapacidad 2019-2022: 50% mujeres jóvenes  INA: 2019-2022: 40% de matrícula de mujeres en Educación y Formación Técnica Profesional	Número / porcentaje de mujeres con discapacidad y mujeres jóvenes egresadas de educación y formación técnica del total de mujeres en similar condición  Número mujeres egresadas de educación y formación técnica Y profesional	MTSS, INA



<b>EJE 3: DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA</b>			
<b>ACCIONES</b>	<b>META</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>
<p>3.3. Desarrollo de estrategia diferenciada de acceso y propiedad de la tierra, que amplía oportunidades de uso y beneficio de las mujeres rurales del recurso productivo tierra y contempla servicios de gestión agro-empresarial y financiamiento de actividades productivas.</p>	<p>2019-2022: Estrategia oficializada y en ejecución Fase I y II</p> <p>2019: Estudio para conocer el estado del acceso de las mujeres rurales y una propuesta de mejora en el marco de la Ley 9036.</p> <p>2020: Diseño de estrategia</p> <p>2020: Oficialización y diagnóstico de 400 organizaciones de mujeres de todas las regiones.</p> <p>2021: Plan piloto de la estrategia.</p> <p>2022: Implementación de la estrategia.</p>	<p>Estrategia de acceso a la tierra con enfoque de igualdad de género y derechos humanos oficializada y ejecutadas Fase I y II.</p> <p>Número proyectos productivos asesorados para que organizaciones gestionen ante INDER.</p>	<p>Instituciones sector agropecuario: MAG, CNP, INDER, INTA, CONAC – 4S, INCOPECA, PIMA, SENASA, SENARA, Fitosanitario del Estado</p>
<p>3.4. Desarrollo de programa de formalización y acompañamiento en gestión empresarial de mujeres rurales productoras de pesca en pequeña escala y acuicultura (pesca, extractoras de moluscos, acuicultoras, entre otras).</p>	<p>2019-2022: 15 organizaciones formalizadas y acompañadas</p> <p>2019: 3</p> <p>2020: 8</p> <p>2021: 13</p> <p>2022: 15</p>	<p>Número organizaciones de mujeres formalizadas en Región Pacífico Central</p> <p>Número organizaciones de mujeres acompañadas en gestión organizacional y empresarial en Región Pacífico Central</p>	<p>INCOPECA, con apoyo instituciones sector agropecuario</p>

<b>EJE 3: DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA</b>			
<b>ACCIONES</b>	<b>META</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>
3.5. Funcionamiento de plataformas u otros mecanismos de articulación interinstitucional, regional o territorial de servicios de apoyo a los emprendimientos y empresariedad de las mujeres de todas las regiones (asistencia técnica, capital semilla, crédito, aseguramiento, formalización) con enfoque de igualdad de género.	2019-2022: 8000 mujeres, al menos 3 regiones <b>(15)</b>  2020: 2000 2021: 4000 2022: 8000	Número de mujeres atendidas en servicios de apoyo empresarial con enfoque de igualdad de género	MEIC, sector agropecuario: MAG, INDER, CNP, INCOPECA, PIMA, CONAC 4S, INA, MICITT, INFOCOOP, INAMU
3.6. Fortalecimiento de Programa Nacional de Mujeres Empresarias, que contemple componente de financiamiento PYMES con fondos de Banca para el Desarrollo y modelo de mejora en la administración empresarial.	2019-2022: 100 %  2019-2022: 20 instituciones apoyo PYMES	Porcentaje de ejecución de componentes rediseñados del programa.  Número instituciones de apoyo PYMES con enfoques, lineamientos y metodologías del programa incorporados	MEIC, INA, MICITT, INAMU
3.7. Formulación y negociación de propuestas de nuevas modalidades de aseguramiento directo, que reduzcan las brechas de género de las mujeres en salud y pensiones, con especial atención en mujeres cuenta propia.	2019-2022: 100%	Porcentaje de formulación y negociación de las propuestas	CCSS
3.8. Ejecución de procesos para la inserción, permanencia y graduación de mujeres en áreas técnicas de mayor demanda laboral y en carreras científicas, tecnológicas y no tradicionales.	2019-2022: 100%  2019: 10% 2020: 40% 2021: 75% 2022: 100%	Porcentaje ejecución proyecto piloto interinstitucional u otros procesos	INA, MICITT, ITCR, UNED

EJE 3: DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA			
ACCIONES	META	INDICADOR	INSTITUCIÓN
3.9. Promoción de buenas prácticas en empresas y creación de mecanismos efectivos para cierre de brechas de género y cumplimiento de derechos laborales de las mujeres.	2019-2022: 100 empresas 2019: 10 2020:30 2021:60 2022: 100	Número empresas con mecanismos de prevención y sanción del hostigamiento sexual y corresponsabilidad social de los cuidados	INAMU
	2019-2022: 100 2019: 20 2020:40 2021:70 2022:100	Número empresas con reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la igualdad de género	
	2019-2022: 200	Número micro y pequeñas empresas cubiertas por programa de promoción a Buenas Prácticas Laborales para la igualdad de género	
3.10. Funcionamiento de mecanismos efectivos de promoción de derechos laborales de las trabajadoras domésticas y formulación/ validación /negociación de propuesta de igualdad salarial.	2019-2022: 100% 2019: 20% 2020-2021: 70% 2022: 100%  Formulada, validada y negociada propuesta de igualdad salarial	Porcentaje ejecución estrategias de promoción de derechos laborales de trabajadoras domésticas (3 regiones)  Propuesta de igualdad salarial formulada, validada con actores involucrados y negociada	MTSS, CCSS, INAMU
3.11. Ejecutados proyectos para la reducción del empleo informal de las mujeres, que presten especial atención a la protección social, formación técnica,	2019 – 2022: 100 % proyectos 2019-2022: 100% 2019: 20%	Porcentaje de ejecución de proyectos por región	MTSS, INAMU

EJE 3: DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA			
ACCIONES	META	INDICADOR	INSTITUCIÓN
facilitación de trámites y simplificación tributaria, en el marco de la Estrategia de Tránsito de la Economía Informal a la Formal.	2020-2021: 70% 2022: 100%		
3.12. Generación de Información periódica que permita dar seguimiento al comportamiento de la brecha de género en el Sistema Financiero y trabajar conjuntamente con el INAMU en la identificación e implementación de mejores prácticas a nivel internacional que promuevan el cierre de la misma.	2019-2022: 100% 2019: 20% 2020: 60% 2021: 80% 2022: 100%	Cantidad y tipo de información periódica sobre el comportamiento de la brecha financiera de género  Implementación de mejores prácticas de género para cerrar la brecha financiera de género	Superintendencia General de Entidades Financieras SUGEF, INAMU
3.13. Fortalecimiento de las mujeres empresarias con potencial exportador y sus negocios para su inserción en el mercado internacional, en el marco de <i>Women Export</i> .	2019-2022: 2019 (16): 0	Cantidad de mujeres empresarias apoyadas a través del proyecto Women Export en 2019	PROCOMER
3.14. Aplicación de encuestas de línea base sobre buenas prácticas de igualdad de género y realización de esfuerzos de difusión con empresas de Inversión Extranjera Directa.	2019-2022: 4 2019: 1 2020: 2 2021: 3 2022: 4  2019-2022: 12 2020: 4 2021: 8 2022: 12	Número de encuestas aplicadas a las empresas de IED del sector  Número de eventos de difusión por medio del Punto Nacional de Contacto realizados	PROCOMER

<b>EJE 3: DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA</b>			
<b>ACCIONES</b>	<b>META</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>
3.15. Conformación y fortalecimiento de Red Intersectorial, que impulsa Estrategia de Género y Biodiversidad.	2019-2022: Red y ejecución 100% Estrategia 2019: 20% 2020: 50% 2021: 75% 2022: 100%	Red funcionando: plan de trabajo, toma acuerdos, seguimiento, gestión e incidencia política  Porcentaje de intervenciones ejecutadas de la Estrategia	MINAE
3.16. Incorporación de enfoque de igualdad de género e interseccionalidad en programas y proyectos de vivienda, prestando especial atención a las demandas de grupos en vulnerabilidad social y económica (mujeres jefas, mujeres en condiciones de pobreza y mujeres con discapacidad) y alternativas de apoyo financiero para el acceso de mujeres de clase media a la vivienda.	2019 – 2022: 100%  2020: 30% 2021: 70% 2022: 100%	Porcentaje de ejecución de estrategia para incorporar criterios de igualdad y género en programas y proyectos de vivienda	MIVAH, BANHVI, INVU
3.17 Identificación y divulgación del estado de situación del acceso al crédito de vivienda por parte de las mujeres en el Sistema Bancario Nacional y otras entidades de vivienda autorizadas.	2020: 100% estado de situación (estudio)  2021- 2022: Divulgación y elaboración de propuesta de acción	Porcentaje del estado de situación elaborado  Porcentaje de propuesta de acción elaborada	INAMU, MIVAH
3.18. Desarrollo experiencia piloto de incorporación de enfoque de igualdad de género en proyectos de infraestructura y seguridad vial.	2019-2022: 2 proyectos	Número de proyectos de infraestructura y seguridad vial que incorporan enfoque de igualdad de género	COSEVI, MOPT

(17)

EJE 4: DISTRIBUCIÓN DEL PODER			
ACCIÓN	META	INDICADOR	INSTITUCIÓN
<b>Lineamiento 7:</b> Empoderamiento mujeres de organizaciones políticas y sociales, asociatividad y toma de decisiones.			
4.1 Desarrollo de procesos de capacitación y formación de las mujeres, para el fortalecimiento de liderazgo y capacidades de incidencia política, que incorporen metodologías con enfoque de diversidad e interseccionalidad para atender necesidades estratégicas y específicas de grupos de mujeres.	2019-2022: 64 INAMU 2019: 16 2020: 32 2021: 48 2022: 64	Número de procesos de capacitación y formación por región	INAMU, TSE, con apoyo de Asamblea Legislativa, MEP e IFAM
	2019-2022: 7 TSE 2019: 1 2020: 3 2021: 5 2022: 7		
	2019-2022: 1780 INAMU 2019: 445 2020: 890 2021: 1335 2022: 1780		
	2019-2022: 1125 TSE 2019: 300 2020: 510 2021: 825 2022: 1125		
4.2 Fortalecimiento de estrategias de apoyo a la organización y asociatividad de las mujeres para la defensa y cumplimiento de derechos, prestando especial atención a lo regional – territorial y a las mujeres rurales, jóvenes, indígenas,	2019-2022: 100% 2020: 20 % 2021: 60 % 2022: 100 %  2019-2022:168 INAMU	Porcentaje de ejecución de estrategias de apoyo a la organización y asociatividad de las mujeres	INAMU (incluye Foro de las Mujeres), con apoyo de MAG, INDER

<b>EJE 4: DISTRIBUCIÓN DEL PODER</b>			
<b>ACCIÓN</b>	<b>META</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>
afrodescendientes, mujeres con discapacidad y mujeres de los colectivos LBT.	2019: 42 2020: 84 2021: 126 2022: 168	Cantidad y tipo de organizaciones cubiertas por región	
4.3 Promoción de trato igualitario y respetuoso en la prestación de servicio de rectificación de nombre de personas trans en documento de identidad (cédula).	2019 - 2022: 100 % 2019: 20 % 2020: 50 % 2021: 75 % 2022: 100 %	Porcentaje de ejecución de estrategia institucional de trato igualitario y respetuoso	TSE / Registro Civil
<b>Lineamiento 8:</b> Paridad puestos de elección popular y designación y organizaciones sociales y políticas.			
4.4 Desarrollo de procesos de sensibilización y capacitación en derechos políticos de las mujeres y paridad, que incorporen la prevención y atención de la violencia política contra las mujeres, dirigidos a tribunales y gobiernos estudiantiles, partidos políticos, gobiernos locales, organizaciones sociales.	2019-2022: 56 INAMU 2019: 14 2020: 28 2021: 42 2022: 56  2019-2022: 16 TSE 2019: 5 2020: 8 2021: 13 2022: 16  2019-2022: 1540 INAMU 2019: 385 2020: 770 2021: 1155 2022: 1540  2019-2022: 3500 TSE 2019: 1.000	Número de procesos de sensibilización y capacitación en derechos políticos de las mujeres          Número de personas capacitadas	TSE, INAMU, con apoyo de Asamblea Legislativa, MEP, IFAM, DINADECO, AYA

EJE 4: DISTRIBUCIÓN DEL PODER			
ACCIÓN	META	INDICADOR	INSTITUCIÓN
	2020: 1600 2021: 2600 2022: 3500  2019-2022: 300 INAMU 2019: 75 2020: 150 2021: 225 2022: 300	Número de organizaciones sensibilizadas y capacitadas.	
4.5 Formulación y puesta en marcha de instrumento para orientar la aplicación de la paridad en las organizaciones sociales, incluido acompañamiento y capacitación para el cumplimiento de la <i>Ley 8901: Integración Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas.</i>	2019 – 2022: 100% 2019: 20 % 2020: 50 % 2021: 80 % 2022: 100%  2019-2022: 206 INAMU 2019:50 2020: 102 2021: 154 2022: 206  2019-2022: 1080 DINADECO 2019: 270 2020: 540 2021: 810 2022: 1080	Porcentaje de formulación y puesta en marcha de instrumento          Número de organizaciones acompañadas y capacitadas          Número de personas de asociaciones capacitadas	INAMU, MTSS, DINADECO



EJE 4: DISTRIBUCIÓN DEL PODER			
ACCIÓN	META	INDICADOR	INSTITUCIÓN
<b>Lineamiento 9:</b> Servicios públicos y privados para autocuidado, empoderamiento personal y colectivo y la salud integral de las mujeres.			
4.6 Incorporación de enfoque de igualdad de género en la atención de la salud, en especial en procesos de atención de la salud mental y consumo de sustancias psicoactivas.	2019 - 2022: 100% 2019: diseño metodologías e instrumentos 2020: 30% 2021: 70% 2022: 100% regiones  2020-2022: 100% regiones Ministerio de Salud 2020: 25% 2021: 50% 2022: 100%	Porcentaje de procesos de atención en salud mental y consumo de sustancias psicoactivas con enfoque de igualdad de género  Porcentaje regiones Ministerio de Salud con metodologías basadas en habilidades para la vida	Ministerio de Salud, CCSS,
4.7 Seguimiento a la implementación del modelo de parto humanizado en establecimientos de salud.	2019 - 2022: 100% 2019: 25% Diseño y elaboración de instrumento de monitoreo 2020: 50% establecimientos monitoreados 2021: 75% establecimientos monitoreados 2022: 100% establecimientos monitoreados	Porcentaje de avance del proceso de monitoreo de la implementación del modelo de parto humanizado en los establecimientos de salud de la CCSS.	CCSS
4.8 Aprobación, divulgación y evaluación de la aplicación de norma y protocolo de aborto terapéutico.	2019 – 2022: 100% 2019: 25% 2020: 50% 2021: 75% 2022: 100%	Porcentaje de actividades de divulgación y evaluación de la norma y protocolo de aborto terapéutico <b>(18)</b>	Ministerio de Salud, CCSS

<b>EJE 4: DISTRIBUCIÓN DEL PODER</b>			
<b>ACCIÓN</b>	<b>META</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>
4.9 Desarrollo de procesos de divulgación, sensibilización y capacitación del personal de salud y otras instituciones en la norma y protocolo de aborto terapéutico, lineamientos de anticoncepción de emergencia y otros métodos actualizados de la oferta anticonceptiva (implante, condón femenino) y vacuna virus Papiloma Humano.	2019-2022: 40 2019: 10 2020: 10 2021: 10 2022: 10	Número de procesos de capacitación	CCSS, Ministerio de Salud
4.10 Desarrollo de acciones y estrategias de educación en salud, con énfasis en estilos de vida saludables, entornos saludables y autocuidado de la salud, para el deporte, la actividad física y recreativa y condiciones de acceso y disfrute de las mujeres en las regiones.	2019 – 2022: 100 % 2020: 30% 2021: 70 % 2022: 100 %	Porcentaje acciones y estrategias de educación en salud y estilos de vida saludables por región	Ministerio Salud, CCSS, MIDEPOR, ICODER
4.11 Promoción y ejecución de experiencia demostrativa de análisis de datos e indicadores de género sobre la situación de salud, a cargo de Equipos de Vigilancia Epidemiológica Locales, en el marco del Análisis de Situación en Salud (ASIS).	2019 – 2022: 100% 2019: 10% identificación de indicadores de género y socialización con niveles regionales y locales 2020: 60% experiencia piloto para probar indicadores 2021: 90% divulgación y oficialización indicadores en tres niveles de gestión 2022: 100% seguimiento e incorporación de indicadores de género por parte de los Equipos de Vigilancia	Indicadores de género en el Análisis de Situación en Salud (ASIS) definidos y divulgados  Porcentaje de ejecución y promoción de experiencia demostrativa  Porcentaje de Áreas Rectoras y Regiones con análisis estadísticos que incorporan indicadores de género	Ministerio de Salud

<b>EJE 4: DISTRIBUCIÓN DEL PODER</b>			
<b>ACCIÓN</b>	<b>META</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>
	Epidemiológica locales en sus respectivos ASIS 100%		
4.12 Promoción de procesos y acciones de divulgación y capacitación en salud sexual y reproductiva, que tomen en cuenta demandas particulares de las mujeres con discapacidad y las mujeres lesbianas y trans.	2019 – 2022: 13 2019: 1 2020: 5 2021: 9 2022: 13	Número procesos y acciones de divulgación y capacitación	CCSS, Ministerio de Salud
4.13 Extensión del Programa Abordaje Integral del Embarazo Adolescente en todas las regiones <b>(19)</b>	Meta 2019 - 2022: 20 % 2019: 20% 2020: 40% 2021: 80% 2022: 20%	Porcentaje de incremento cobertura de programa	Ministerio de Salud, CCSS, con apoyo de MEP, MTSS, PANI, INAMU, INA, IMAS, CEN CINAI, CPJ

(20)

## Anexo 1.

### Resultados esperados al 2030 de la Política Nacional para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (2018-2030)

1. Aumenta la población con percepción favorable hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde el ejercicio de los derechos humanos.
2. Aumenta la población de todas las regiones, cubierta con acciones formativas públicas y privadas; formales y no formales, orientadas hacia el reconocimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
3. Más instituciones públicas, municipalidades, empresas privadas y organizaciones sociales ponen en práctica iniciativas, acciones afirmativas u otras estrategias, orientadas hacia la eliminación de patrones socio culturales discriminatorios y violentos y la visibilidad de las discriminaciones múltiples, disipando estereotipos y actitudes sexistas.
4. Aumentan las organizaciones sociales, asociativas y empresariales de mujeres como expresión activa de su trabajo colaborativo y sororario.
5. Más alianzas público-públicas y público-privadas explícitas y legales, caracterizan una cultura de igualdad efectiva y de derechos humanos en la acción estatal para la ejecución de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.
6. Aumentan las instituciones públicas y municipales con unidades administrativas dedicadas a la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que cuentan con recursos financieros y humanos, y capacidad de incidencia en la toma de decisiones y la planificación institucional.
7. Aumentan planes nacionales, regionales, territoriales, locales e institucionales (estratégicos y operativos anuales) que contemplan principios, objetivos y acciones públicas orientadas hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en sus contenidos, indicadores y metas y, que cuentan con presupuesto asignado.
8. Más instituciones cuentan con sistemas de información, registros administrativos actualizados, datos e indicadores sensibles a las diversidades y desigualdades múltiples de las personas, que alimentan el Sistema de Indicadores de Género del Instituto Nacional de
9. Estadísticas y Censos-INEC, que permita dar cuenta del estado de situación y condición de las mujeres y los hombres en Costa Rica.
10. Más personas de todas las edades y en condición de dependencia, utilizan los servicios de cuidado, mediante la articulación de servicios públicos y privados afines en todas las regiones y zonas del país.
11. Aumentan las mujeres que utilizan servicios públicos y privados orientados hacia su recreación, autocuidado, bienestar y desarrollo integral.
12. Aumenta la participación de los hombres en el trabajo doméstico no remunerado y en el cuidado de las personas dependientes en el hogar.
13. Más mujeres con empleos de calidad en todos los sectores, especialmente en los altamente dinámicos para la economía, con accesibilidad universal y, en los que se reducen brechas de género persistentes por: ingreso, salarios, aseguramiento, maternidad, lactancia, cuidado y por acoso sexual y laboral.
14. Más mujeres tienen acceso y control a la propiedad de la tierra y a la vivienda, así como su derecho humano al agua, en todas las regiones y zonas.

15. Aumentan las mujeres que, en su diversidad de condiciones, disfrutan de servicios universales de protección social y aseguramiento directo.
16. Más mujeres tienen acceso a recursos productivos, servicios financieros integrales, infraestructura, transporte, tecnología y de innovación, que aumentan sus posibilidades de movilidad social y desarrollo empresarial, en todas las regiones y zonas.
17. Más mujeres cuentan con acceso y habilidades para el uso de tecnologías de información y comunicaciones (TIC's) y manejo de datos abiertos, para el desarrollo de sus actividades educativas, laborales, políticas y productivas, en todas las regiones y zonas.
18. Más mujeres acceden a la educación técnica, tecnológica y científica, pública y privada, y a la investigación de punta para el desarrollo sostenible.
19. Más mujeres fortalecen sus destrezas y habilidades para la mitigación y la adaptación ante casos de emergencia o en presencia de desastres derivados de fenómenos naturales y cambio climático.
20. Aumentan servicios institucionales de promoción, formación y educación para el empoderamiento personal, autocuidado y bienestar de las mujeres.
21. Aumentan las niñas y mujeres adolescentes que se empoderan en torno al ejercicio de los derechos humanos.
22. Aumentan los colectivos autónomos de mujeres que promueven el ejercicio y la exigibilidad de sus derechos para la igualdad efectiva.
23. Aumentan las mujeres con mayores conocimientos y competencias en el ejercicio de su liderazgo para el desempeño de sus funciones y el impulso de agendas de la igualdad efectiva.
24. Aumentan las mujeres con formación en igualdad efectiva, derechos de las mujeres e igualdad de género para su participación y postulación a estructuras de toma de decisión.
25. Aumentan las mujeres en paridad con los hombres en puestos de elección popular y de designación en todos los Poderes del Estado, instituciones e instancias gubernamentales y municipales.
26. Aumentan las mujeres en paridad con los hombres, en todas las estructuras de toma de decisiones y puestos de los partidos políticos y en las organizaciones sociales y gremiales.

## NOTAS DEL DOCUMENTO

1. Todas las acciones de violencia contenidas en el III Plan se incorporan en el Plan de Acción de la Política Nacional de Prevención y atención de la Violencia contra las mujeres, también coordinada por el INAMU.
2. La sistematización de esta primera fase se encuentra detallada en el documento de sistematización elaborado por FLACSO, en el marco de la contratación realizada por INAMU para estos efectos.
3. Algunas de las instituciones, que se incorporan: CONAPAM, DINADECO, BANHVI, INVU, COSEVI, MOPT, INCOPECA, UTN, SINAES, INCOFER, INFOCOOP, IFAM.
4. INFORME DE LA AUDITORÍA OPERATIVA SOBRE LA EFICACIA DE LA PREPARACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS), CON ÉNFASIS EN GÉNERO (ODS 5), 5 de diciembre, 2018.
5. Al menos tres acciones por año y por institución: 2 acciones público interno y 1 acción externo o ciudadanía. Participan en la PIEG las siguientes instituciones: Asamblea Legislativa, Poder Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones, Ministerio de Gobernación y Policía, MOPT, MAG, MINAE, Ministerio de Hacienda, MICITT, Ministerio de Cultura y Juventud, CNE, COMEX, MEIC, MIVAH, MEP, MIDEPLAN, MTSS, AYA, CONAPDIS, CCSS, ICT, IMAS, INA, INEC, INS, TEC, UCR, UNA, UNED, UTN, REDCUDI, PANI, IFAM, Ministerio de Salud, Dirección General de Servicio Civil.
6. Entiéndase por Universidades públicas: Universidad de Costa Rica (UCR), Universidad Nacional de Costa Rica (UNA), Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC), Universidad Estatal a Distancia (UNED) y Universidad Técnica Nacional (UTN).
7. Al menos tres investigaciones por institución para todo el período.
8. Alianzas Actores Estratégicos: Para la acción 1.10 se considera clave la alianza con las plataformas regionales y locales de mujeres, plataformas de lideresas, Agendas, Agenda CEDAW y Foro de las Mujeres, dado su papel de seguimiento como sociedad civil y ejercicios en materia de auditoría social. Para la acción 1.12 se valora como relevante la alianza con EUROSOCIAL y Agencias de Naciones Unidas (PNUD y ONU – Mujeres), tomando en cuenta su experiencia en la producción de información y metodología para el seguimiento de políticas de igualdad de género. De igual manera, resulta estratégica la incidencia en espacios de comunicación y opinión pública en ámbitos territoriales y las alianzas con medios de comunicación.
9. El eje guarda relación estrecha con el Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2022, Intervención Estratégica: Programa Nacional de Red de Cuido en el marco de los ODS 1 y 2. Objetivo: Contribuir a la protección y cuidado de niños y niñas en situación de pobreza mediante el acceso a servicios de atención y desarrollo infantil, según jefatura de hogar femenina y considerando situación de discapacidad y pueblos indígenas (página. 227). Intervención Estratégica: Articulación de programas interinstitucionales para la atención de las personas adultas mayores en el marco de los ODS 1 y 2 (pág. 230). Objetivo: Satisfacer las necesidades fundamentales de las personas adultas mayores (PAM) en situación de pobreza mediante la ejecución de programas sociales interinstitucionales.
10. Niñas y niños en servicio de nutrición preventiva intramuros, que participan en estrategias: atención y protección infantil, espacios multiusos, díada adulto – niño y estrategias de estimulación del crecimiento y desarrollo – modalidad intramuros.

11. Alianzas Actores Estratégicos: Para el Eje 2 se visualizan como estratégicas las alianzas con gobiernos locales, empresas y organizaciones sociales en el ámbito laboral, que contribuyan con la ampliación y diversificación de los servicios de cuidado. Bajo este marco, las alianzas con la Red Costarricense de Mujeres Municipalistas RECOMM, la Unión de Gobiernos Locales y cámaras empresariales resultan de primera importancia. De igual manera, se concibe como aliado estratégico a la Junta de Protección Social, dadas sus posibles contribuciones financieras en la ampliación de la infraestructura de los cuidados. Un actor político central es la Segunda Vicepresidencia, en tanto responsable de articular esfuerzos con miras a la puesta en marcha del sistema de cuidados.
12. Este eje guarda relación estrecha con el Plan Nacional de Desarrollo PND 2019 – 2022, Sector Trabajo, Desarrollo Humano e Inclusión Social: Programa Tutelaje del cumplimiento de los Derechos Fundamentales de las personas trabajadoras asalariadas, para garantizar un Trabajo Decente Inclusivo y Solidario, en el marco del ODS 8 (página 127). Indicador: Tasa anual de cobertura de personas trabajadoras asalariadas, tuteladas por la Inspección de Trabajo, a nivel nacional y regional. Sistema Nacional de Empleo en el marco de los ODS 4 y 8. Objetivo: Fortalecer la intermediación laboral de las personas egresadas de procesos de capacitación y formación, que están registradas en la plataforma única, para su inserción laboral. Indicador: Porcentaje de personas egresadas del INA y registradas en la plataforma informática única, que están en proceso de intermediación de empleo. Indicador: Porcentaje de personas egresadas de los procesos de capacitación y formación del MTSS, registradas en la plataforma informática única, que están en proceso de intermediación de empleo. Indicador: Porcentaje de personas egresadas de los procesos de capacitación y formación para el empleo del MTSS, que lograron su inserción laboral, a través del Sistema Nacional de Empleo. Indicador: Número de Personas egresadas de los procesos de Capacitación y Formación del MTSS, según Estrategia de Alianza para el Bilingüismo (ABI). Indicador: Número de personas en condición de discapacidad insertas en el mercado laboral producto del proceso de intermediación laboral o de estrategias con el sector empresarial impulsadas por el MTSS. Objetivo: Disminuir la tasa de infracciones en el cumplimiento de salarios mínimos y aseguramientos mediante la intervención de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo. Indicador: Tasa anual de infracciones al Salario Mínimo a nivel nacional y regional (páginas 125 y 126). Fortalecimiento de capacidades del recurso humano en Ciencia, Tecnología e Innovación. Indicador: Cantidad de nuevas personas en procesos de educación y formación técnica y profesional (EFTP) (página, 175). Estrategia Nacional tripartita para la transición a la economía formal en el marco del ODS 8. Indicador: Variación interanual del total de ocupados en empleo informal, según la Encuesta Continua de Empleo. Meta periodo y metas anuales (reducción personas empleo informal).
13. Objetivo PND 2019-2022 (Sector Trabajo, Desarrollo Humano e Inclusión Social): Disminuir tasa de infracciones en cumplimiento de salarios mínimos y aseguramiento por región.
14. Objetivo PND 2019-2022 (Sector Trabajo, Desarrollo Humano e Inclusión Social): Incrementar cobertura de personas trabajadoras asalariadas con tutelaje de sus derechos en el nivel nacional y por región. Se tutelan siete derechos laborales vinculados a Trabajo Decente (OIT): remuneraciones, jornadas y descansos, equidad de género, no discriminación (sindical, migrantes, afrodescendientes, indígenas, discapacidad), aseguramiento, salud ocupacional, trabajo infantil. La meta en la tasa de cobertura nacional es del 35%, misma que se encuentra desagregada por año y región.
15. El sector agropecuario asume como meta de atención al menos 100 mujeres por año.

16. El año 2019 se tomará como línea base para proyectar la meta al 2022 y las metas anuales. En enero 2019 se elaboran estas metas.
17. Alianza Actores Estratégicos: Las alianzas con organizaciones sociales del ámbito laboral y productivo, incluidas confederaciones, federaciones y redes, así como organizaciones del sector privado y empresarial, resultan centrales para el cumplimiento de las acciones del Eje Tres del Plan. Estos actores podrían jugar un rol de apoyo y facilitación de condiciones para el cumplimiento de las acciones propuestas.  
Se visualizan como actores estratégicos: Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados ANEP, Asociación de Trabajadoras Domésticas ASTRADOMES, Federaciones y Confederaciones de organizaciones productoras de mujeres rurales, Red de Mujeres Rurales, Coordinadora de Mujeres Campesinas CMTC, Asociaciones locales de pescadores y pescadoras, Redes locales vinculadas a emprendedurismo y empresariedad, Redes de apoyo a PYMES, Asociaciones de Desarrollo Integral, Asociación Empresarial de Zonas Francas de Costa Rica AZOFRAS, Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado UCCAEP, Cámara de Industria y Comercio, Asociación Empresarial para el Desarrollo AED, entre otras.
18. La acción combina labores de divulgación y evaluación de la norma. La elaboración del protocolo y su divulgación es competencia de la CCSS. El seguimiento y evaluación del cumplimiento de la norma es competencia del Ministerio de Salud.
19. Incluye regiones donde se ampliaría el programa: Central - Occidente, Huetar Caribe, Brunca y Chorotega.
20. Alianzas Actores Estratégicos: Para las acciones del Eje Cuatro relacionadas con participación política resultan estratégicas las alianzas con la Red de Mujeres Municipalistas, la Unión Nacional de Gobiernos Locales, el Foro de Mujeres - INAMU y plataformas regionales y locales, en función de sus aportes en el fortalecimiento de la participación y el liderazgo político de las mujeres. De igual manera, son necesarias alianzas con partidos políticos nacionales y provinciales, organizaciones de los sectores cooperativo y sindical, asociaciones solidaristas, asociaciones de desarrollo y otras. En lo relacionado con salud, deporte y recreación, se visualizan como estratégicas las alianzas con organizaciones locales, tales como Juntas Comunales de Salud, Comités Cantonales de Deporte y Recreación, Juntas de Niñez y Adolescencia. Para las acciones de la 4.1 a la 4.4 se considera como aliada a la Asamblea de Trabajadores y Trabajadores del Banco Popular.





## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). *Informe Ejecutivo Etapa 2 Proceso de elaboración Plan Acción PIEG*. INAMU, Costa Rica. 2018.

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). *Tercer Plan de Acción 2015-2018 de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género*. Costa Rica. 2016. Primera edición.