

# Agenda Nacional de Evaluaciones 2018

## Evaluación de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG)



### Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género

“Dar respuesta a problemas y necesidades de las mujeres a consecuencia de la desigualdad social por razones de género. Se implementa mediante III planes de acción, los cuales establecen acciones estratégicas, metas e indicadores en ideas o proyectos productivos.”



<p>Origen de la Evaluación</p>	<p>La decisión de realizar la evaluación a la PIEG, nace por un interés de la Unidad de Planificación Institucional del INAMU, fundamentado en la importancia de sustentar la toma de decisiones oportunas para el logro de los objetivos y la mejora de la gestión para la prestación de los servicios que brinda la política.</p> <p>Aunado a lo anterior, es preciso señalar que además de ser la primera vez que se realiza una evaluación a una política pública en el país, se cuenta con el apoyo de la cooperación internacional del Proyecto Sur – Sur, mediante un esquema de trabajo colaborativo.</p> <p>Finalmente, los insumos que arrojen los resultados de esta evaluación serán utilizados para la construcción de la próxima PIEG 2018-2030.</p>								
<p>Cobertura geográfica</p>	<p>Nacional.</p>								
<p>Tipo de evaluación</p>	<p>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.</p>								
<p>Estado actual de la evaluación</p>	<p>A la fecha la evaluación de la PIEG se encuentra en la fase de Ejecución, específicamente Difusión de Resultados. Se tienen previstas Difusión de resultados con diferentes actores que tienen injerencia directa con la PIEG así como actores que participaron en el proceso de evaluación.</p>								
<p>Etapas de evaluación</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Etapa I</th> <th style="width: 25%;">Etapa II</th> <th style="width: 25%;">Etapa III</th> <th style="width: 25%;">Etapa IV</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><i>Preparación y Programación</i></td> <td><i>Diseño</i></td> <td style="border: 2px solid red;"><i>Ejecución</i></td> <td><i>Uso</i></td> </tr> </tbody> </table>	Etapa I	Etapa II	Etapa III	Etapa IV	<i>Preparación y Programación</i>	<i>Diseño</i>	<i>Ejecución</i>	<i>Uso</i>
Etapa I	Etapa II	Etapa III	Etapa IV						
<i>Preparación y Programación</i>	<i>Diseño</i>	<i>Ejecución</i>	<i>Uso</i>						
<p>Objetivos de la evaluación</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Desarrollar una evaluación formativa de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) de Costa Rica, analizando su diseño, la gestión interinstitucional y sus efectos.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar la pertinencia del diseño de la PIEG en el contexto nacional y marcos normativos suscritos, a través de sus planes de acción<sup>1</sup> del período 2012-2017.</li> <li>2. 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.</li> <li>3. 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.</li> <li>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 período, así como los efectos obtenidos por la ejecución de los programas seleccionados en esta evaluación.</li> </ol>								

Metodología	<p>Se utilizó un enfoque evaluativo orientado al uso, así como con un enfoque metodológico multi-método y mixto (cuantitativo y cualitativo), lo que facilita la triangulación de los datos obtenidos y, en consecuencia, la formulación de hallazgos más sólido.</p> <p>Para la recopilación de la información se implementarán técnicas cuantitativas (encuestas telefónicas, in situ y online) y cualitativas (entrevistas a profundidad, talleres, grupos focales).</p> <p>Entre las unidades de análisis se identifican: representantes del Comité interinstitucional de la PIEG, enlaces PIEG, mujeres beneficiarias de los programas, funcionarios y funcionarias responsables de los programas, autoridades del gobierno central y expertos y expertas en la materia.</p>
Principales Resultados(Hallazgos y conclusiones)	<p><b>Pertinencia:</b></p> <p>En cuanto al diseño de la PIEG y sus planes de acción se puede afirmar que se integran en un 100% las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres. Un logro importante es la incorporación de la PIEG en el Plan Nacional de Desarrollo. Los objetivos estratégicos planteados en la PIEG se mantienen a través de los tres planes de acción. El 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 le ejecución.</p> <p><b>Conclusión Pertinencia:</b> El diseño de la PIEG es 100% pertinente en cuanto al contexto a través 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. Mucha capacidad técnica del INAMU.</p> <p><b>Eficacia:</b> Es a partir del III Plan de Acción que se incorpora el enfoque GpRD y los elementos de la teoría de la intervención. La desarticulación institucional frena avance de cierre de brechas. Un reto 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 jercas de turno, en los casos en que las acciones se han incorporado en el Plan Operativo institucional se evidencia un mayor nivel de logro.</p> <p><b>Conclusión Eficacia:</b> 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. Los programas que han tenido mayor eficacia y eficiencia en los servicios brindados a las mujeres son los que tienen un enfoque territorial. Los programa que incorporaron a las mujeres en mecanismos de consulta son los que mayor incidencia tienen en la creación de capacidades para las mujeres</p> <p><b>Sostenibilidad:</b> Se pudo evidenciar que: los informes de Secretaría Técnica, 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.</p> <p><b>Conclusión sostenibilidad:</b> Los proyectos y programas que incorporan una comprensión de la forma de operación de las instituciones y que se diseñan de cara a comprender las necesidades de las mujeres y transversalizar la perspectiva de género en todo el quehacer institucional, son los que logran considerarse una buena práctica en el marco de la PIEG.</p>
Recomendaciones	<p><b>Para la Comisión de Alto Nivel.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Fortalecer la rectoría técnica del INAMU por medio de la rectoría política que le corresponde a esta comisión y a nivel de Consejo del Sector Social.</li> <li>•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.</li> <li>•Brindar 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.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>•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, es decir, al seguimiento, la evaluación, la asignación de recursos y toda la gestión involucrada.</li> </ul> <p><b>Para la Secretaría Técnica de la PIEG</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Elaborar manuales e instrumentos, de manera conjunta entre INAMU y las instituciones, que permitan transversalizar la perspectiva de género ajustada a la realidad de cada institución.</li> <li>•Fortalecer el sistema de monitoreo y medición, para que sea registrado en línea los niveles de avances de las acciones, para las diferentes Instituciones.</li> </ul> <p><b>Para el Comité Técnico Interinstitucional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Diseñar de forma conjunta con las Instituciones modelos intrainstitucionales de gestión, ajustados a la realidad y características de cada institución con enfoque de GpRD.</li> <li>•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, que incluya consultas y auditorías ciudadanas con las mujeres sobre sus necesidades y el rediseño de los servicios.</li> <li>•Crear y estructurar espacios de discusión y reflexión acerca de la ubicación de las unidades ejecutoras en la estructura organizativa institucional, compartir estrategias e instrumentos de implementación del enfoque de transversalidad.</li> </ul> <p><b>Para el INAMU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Promover que se eleve la PIEG a nivel de ley para que tenga mayor soporte y validez.</li> <li>•Establecer claramente mediante organigrama la ubicación de la Secretaria Técnica y el nivel de incidencia sobre las áreas técnicas de la PIEG.</li> <li>•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, logrando así incorporar en su modelo de gestión la articulación de lo nacional con lo regional y de lo regional con lo local,</li> <li>•Establecer una estrategia de comunicación para la nueva política y sus respectivos planes de acción de manera diferenciada por públicos meta, en los niveles nacional, regional y local.</li> <li>•Promover el sello de equidad de género para impulsar la transversalidad en la institucionalidad pública.</li> </ul> <p><b>Para la Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Establecer 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. En este aspecto cabe considerar la intervención que tiene la Asamblea Legislativa.</li> </ul> <p><b>Para el INAMU, MIDEPLAN y el Ministerio de Hacienda</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•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.</li> <li>•Que MIDEPLAN brinde capacitación en GpRD a las personas en diferentes niveles de responsabilidad en la ejecución de la PIEG.</li> <li>•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.</li> </ul>
Persona y datos de contacto	<p><i>Eddy García Serrano</i> .Jefe Unidad de Evaluación, MIDEPLAN Tel: (506) 2202 8562</p> <p><i>Ericka Valerio</i> Coordinadora de la evaluación/<a href="mailto:ericka.valerio@mideplan.go.cr">ericka.valerio@mideplan.go.cr</a> Tel: (506) 22028569</p>
Actualización	<b>30 abril 2018</b>