



Evaluación de la Política de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017



Por un planeta 50-50 en 2030
Demos el paso por la igualdad de género

Objetivos generales y específicos

G

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.

Analizar la pertinencia del diseño de la PIEG en el contexto nacional y marcos normativos suscritos, a través de sus planes de acción 2012-2014 y 2015-2017

E

E

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

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

E

E

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

Tipo, Criterios y Alcance de la Evaluación



Tipo de Evaluación: Diseño, Gestión Interinstitucional, Resultados: Efectos/ Programas

Criterios de Evaluación: Pertinencia, Eficacia, Eficiencia y Sostenibilidad

PIEG

Alcance según Programas y Servicios seleccionados: REDCUDI, PISAV, MTSS, MEIC, MAG, IFED/INAMU

Alcance según funcionalidad: Carácter formativo, identifica fortalezas, oportunidades en su diseño metodológico y ejecución

Alcance Poblacional Diseño Políticas Publica. Dirigida especialmente a mujeres

Población: Mujeres usuarias de los programas/ servicios, personas funcionarias nivel técnico, sociedad civil organizaciones de mujeres, redes

Alcance Temporal: 2017 y comprende el periodo que abarca: del año 2012 al año 2017 (II y III Plan de Acción).

Alcance Geográfico Nacional. Trazabilidad de la PIEG: Regional y local (Cantonal)

Ruta metodológica de recolección de datos

Unidades de estudio

Investigación cualitativa

- 55 entrevistas a profundidad
- 7 grupos focales (80 mujeres participaron)
- Encuesta semi-estructurada auto-administrada a docentes (58 personas)
- Taller de Teoría de la Intervención
- Grupo Focal de Modelo de Gestión y Gestión Regional de la PIEG

Investigación cuantitativa

- Encuesta telefónica a 406 mujeres beneficiarias de las bases disponibles
- Encuesta en-línea a 37 enlaces PIEG y encargados de programas
- Encuesta in-situ a 74 mujeres que visitaron CIO

Revisión documental

- 172 documentos revisados

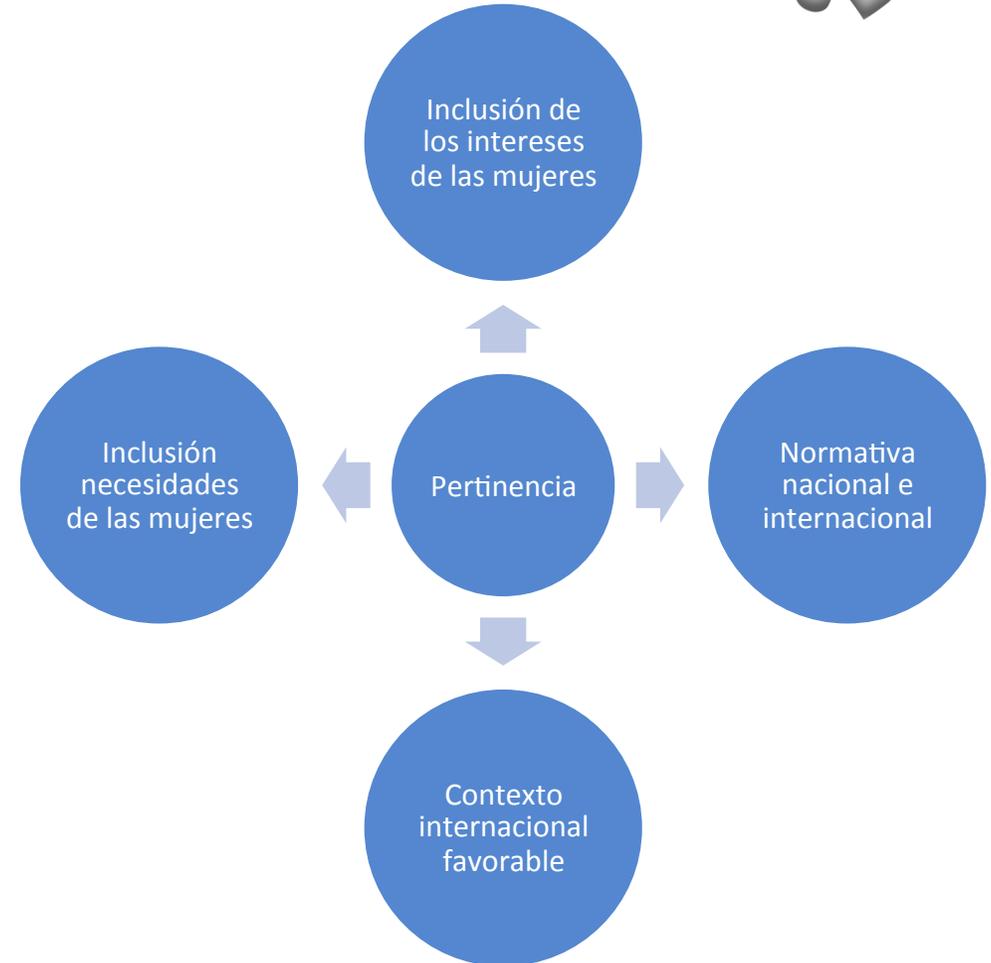
Juicio experto del equipo evaluador

Pertinencia: Hallazgo 1



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

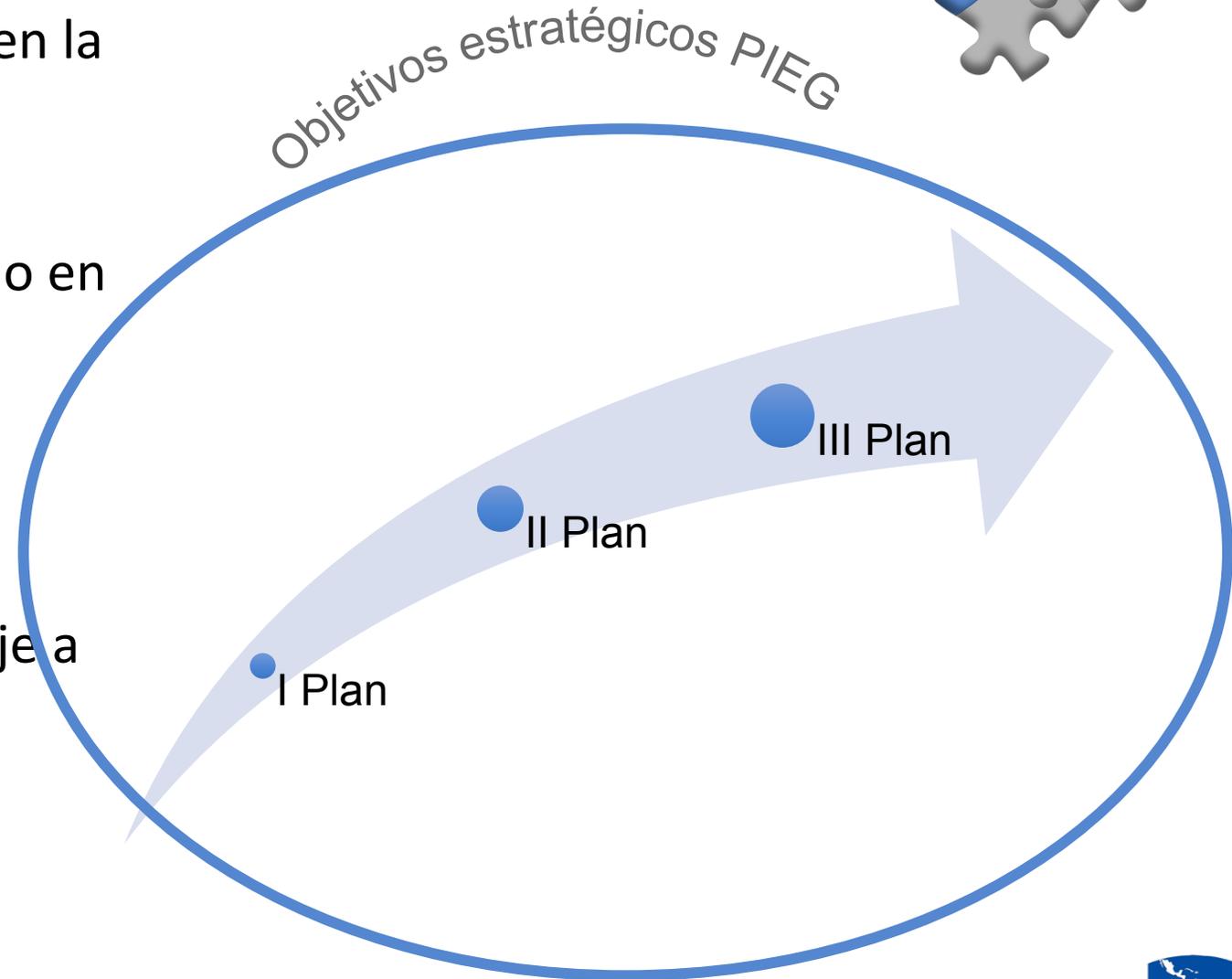
- Integra en un 100% las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres.
- Parte de los enfoques de desarrollo humano sostenible, derechos humanos e igualdad de género.
- Un logro importante es la incorporación de la PIEG en el Plan Nacional de Desarrollo.



Pertinencia: Hallazgo 2



- Los objetivos estratégicos planteados en la PIEG se mantienen a través de los tres planes de acción.
- Tercer plan de acción, al estar enfocado en gestión para resultados y plantear la cadena de resultados, se identifica la coherencia entre los objetivos y los resultados.
- Se evidencia un esfuerzo de aprendizaje a partir de los procesos de monitoreo y fiscalización realizados durante la ejecución.





Pertinencia: Hallazgo 3

- No se encontró evidencia en el diseño de la PIEG de la incorporación del enfoque de interseccionalidad.
- No hay una clara integración del enfoque de territorialidad lo que representa un reto partiendo que no existe una homogenización del mismo a nivel de las diferentes instituciones.



Pertinencia: Conclusión

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.
- Capacidad técnica del INAMU



Eficacia: Hallazgo 1

Es a partir del III Plan de Acción que se incorpora el enfoque GpRD y los elementos de la teoría de la intervención



Líneas base e indicadores claros vinculados con los ODS

Se debe reconocer que el tercer plan de acción tiene mucha precisión en la planificación



Resultados bien establecidos y permite priorizar la orientación al cierre de brechas.

Medir de manera más efectiva los objetivos de la PIEG

Eficacia: Hallazgo 2



Desarticulación institucional frena avance de cierre de brechas

Planteamiento de las unidades ejecutoras



Eficacia: Hallazgo 3



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

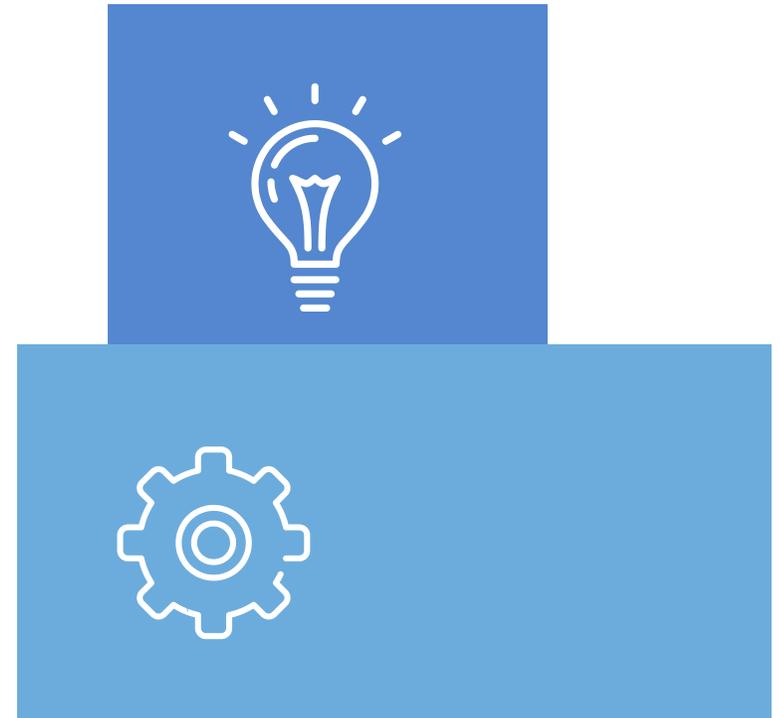


Eficacia: Hallazgo 4

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

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

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





Eficacia: Conclusión

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.



Eficiencia: Hallazgo 1

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



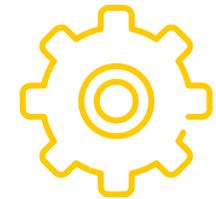
Eficiencia: Conclusión



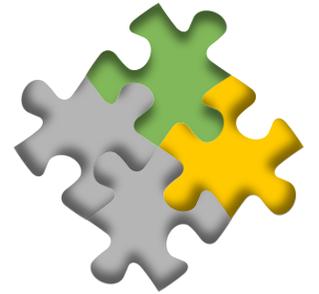
No se visualiza el uso de los recursos del Estado para reducir las desigualdades.

No se encontró evidencia de procesos de planeación, programación, implementación y evaluación de presupuestos públicos, con perspectiva de género.

No existe una clara relación entre la eficacia y la eficiencia en la PIEG.



Eficacia y eficiencia: Hallazgo 1



VCM y Formación política

han contribuido de manera más efectiva y visible al desarrollo de capacidades de las mujeres



Servicios de empresariedad

Mejora negocio e ingresos



Red de cuidado

más asociados con beneficios directos a la niñez y en menor medida como un beneficio directo a las mujeres.

Oficinas regionales y CIO

Espacios cercanos, acceden a servicios o información

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

Eficacia y eficiencia: Hallazgo 2

1

Empoderamiento

Las mujeres la mencionan como la capacidad más desarrollada por los programas de formación en liderazgo, atención en violencia de pareja y empresaridad.



3

Liderazgo para el cambio

Adquirieron habilidades de liderazgo transformacional.



2

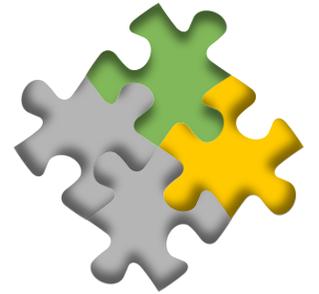
Programa de liderazgo y empresariedad: Paridad

Los espacios de formación y la legislación lograron un claro avance en la paridad.

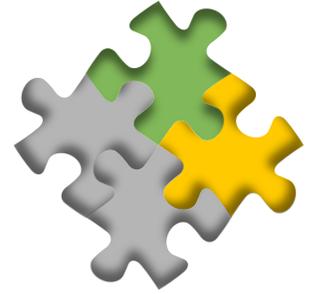
4

Estrategia

Las mujeres dijeron que una de la potencialidades de los programas es que las ayudan a ser más estratégicas.



Eficacia y eficiencia: Conclusión



1

Los programas que han tenido mayor eficacia y eficiencia en los servicios brindados a las mujeres son los que tienen un enfoque territorial.

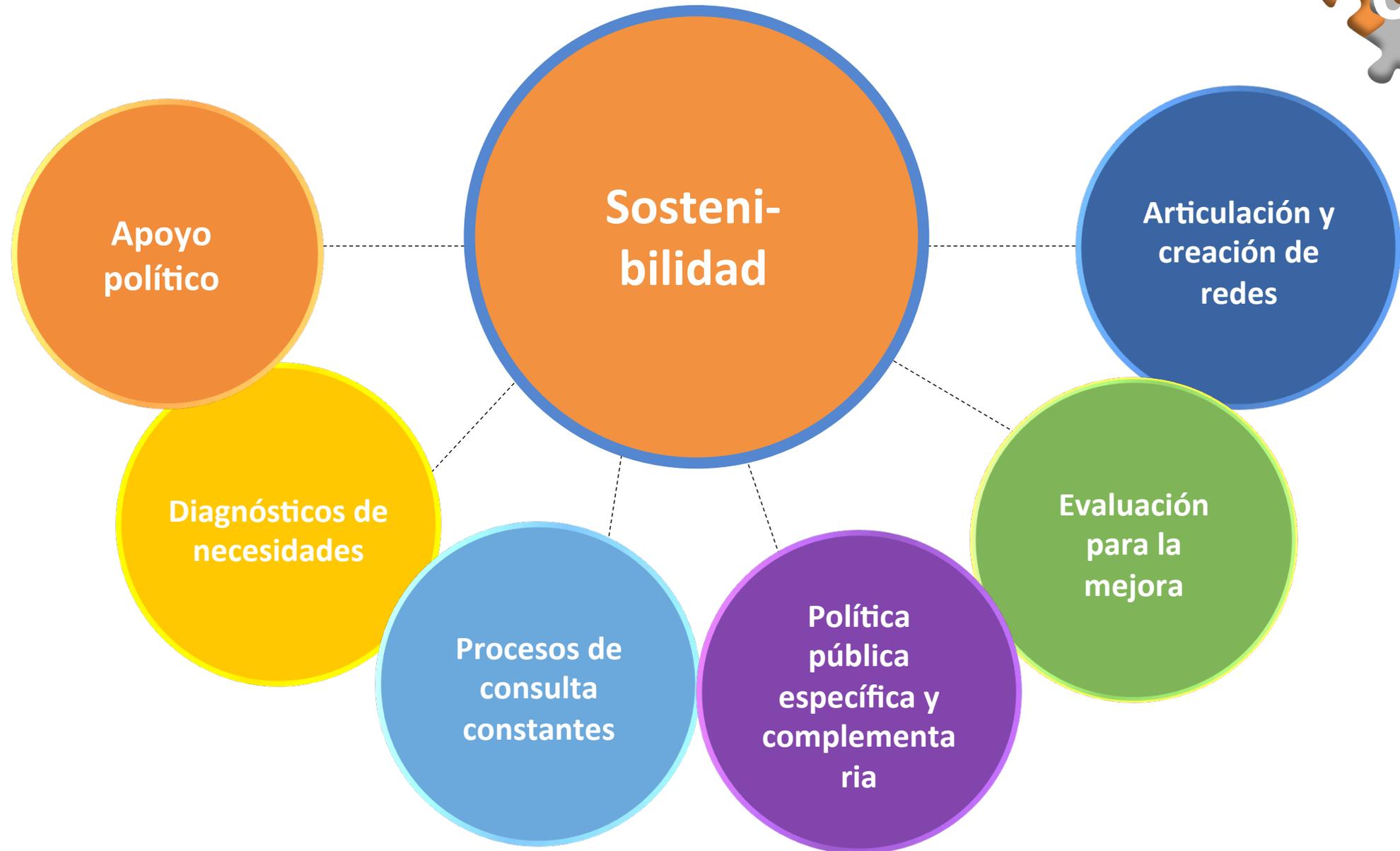
2

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.

3

La inversión realizada en materia de liderazgo, empresariedad y atención de violencia, son los programas que han logrado un mayor avance en la creación de capacidades y de participación en las mujeres, logrando así establecer una relación entre eficacia, eficiencia y cierre de brechas.

Sostenibilidad: Hallazgo 1



Sostenibilidad: Hallazgo 2



Se pudo evidenciar que:

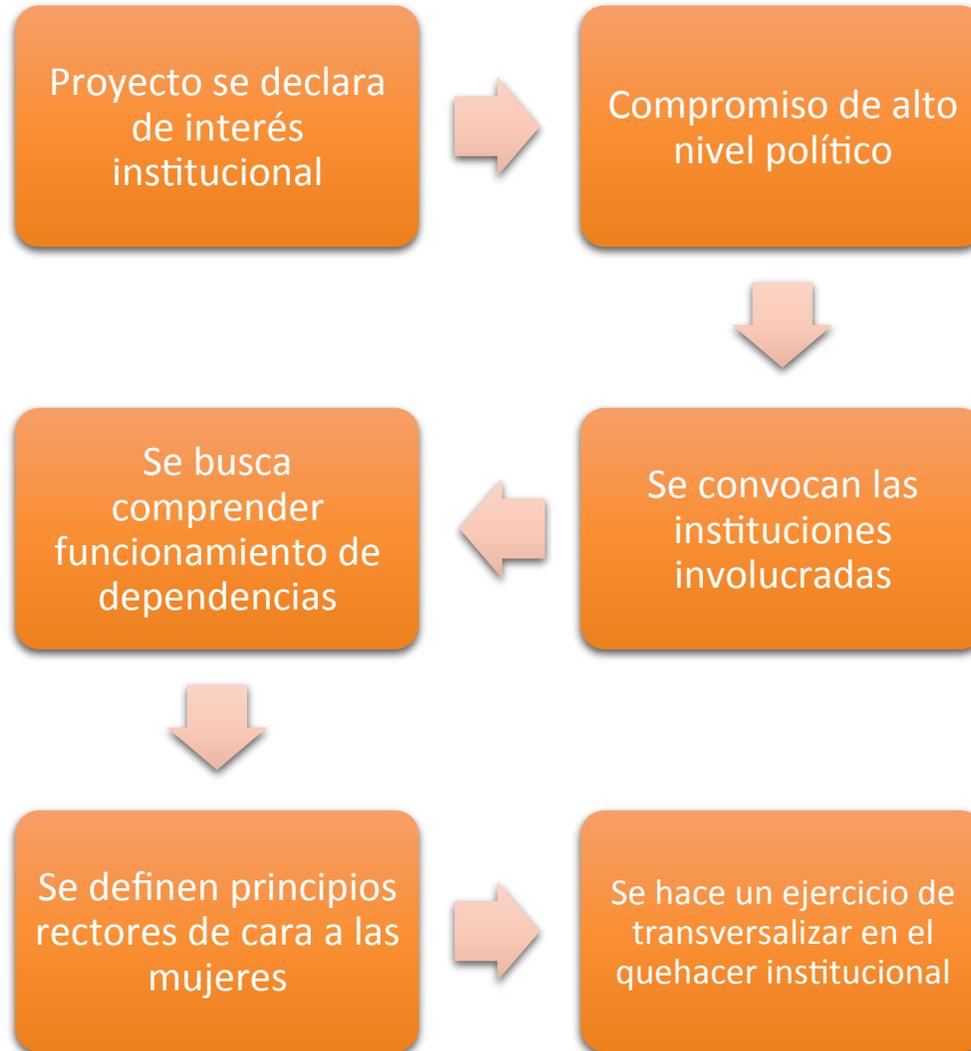
- Informes de Secretaría Técnica
- Auditorías especiales de CGR

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



Sostenibilidad: Hallazgo 3

- Aprobación de la Ley de relaciones impropias.
- Aprobación de la Ley de Penalización de la Violencia contra la Mujer.
- Programa de Atención a la Víctima (PISAV).
- Modificación del Código de Trabajo y equiparar los derechos de las trabajadoras domésticas.



Sostenibilidad: Conclusión



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.



Eficacia: impactos

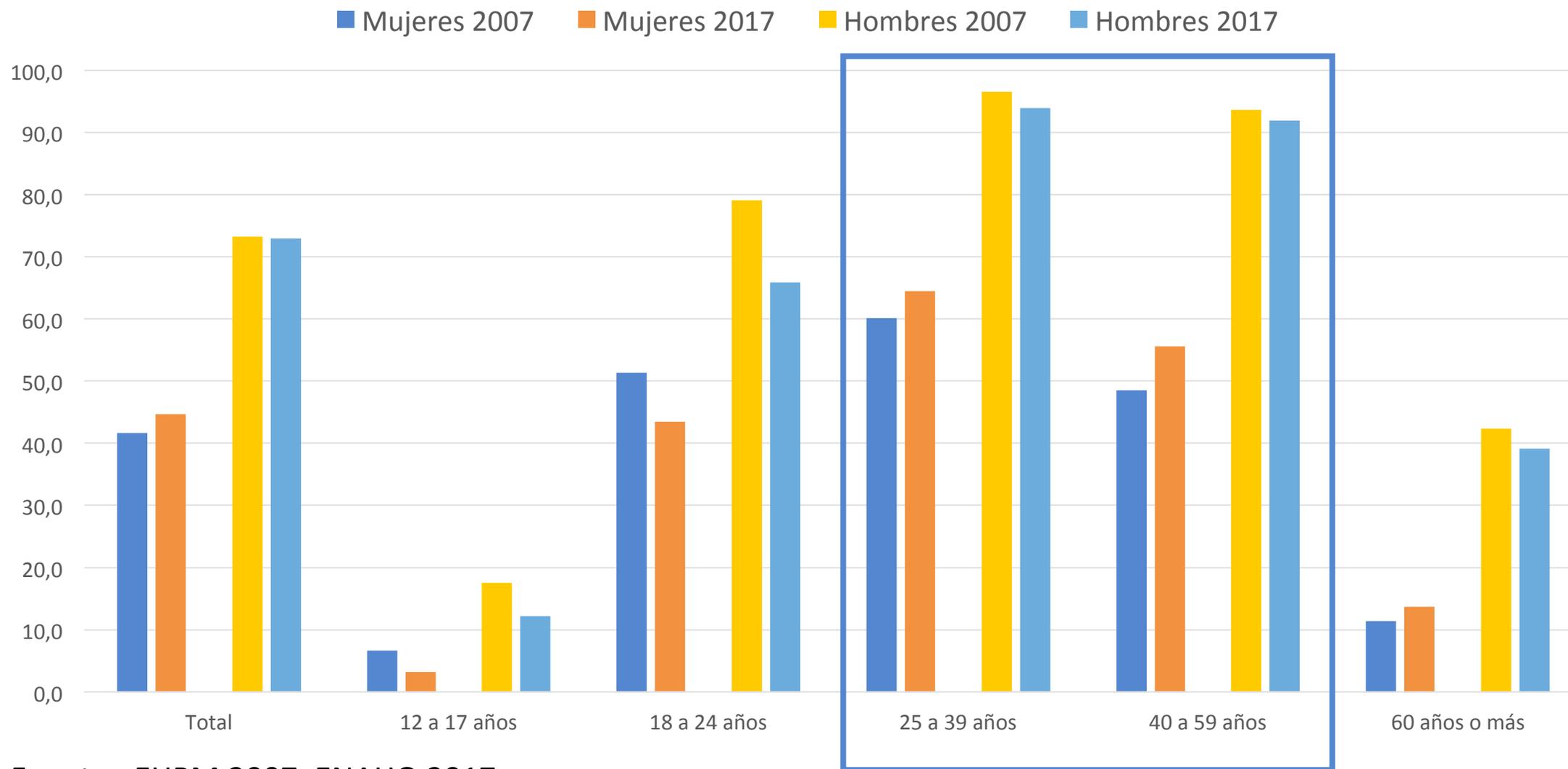


A continuación se presentan las principales brechas más importantes de los indicadores de resultado de la PIEG:



Evolución en algunos indicadores

Tasa neta de participación en mujeres aumenta entre los 25 y los 59 años

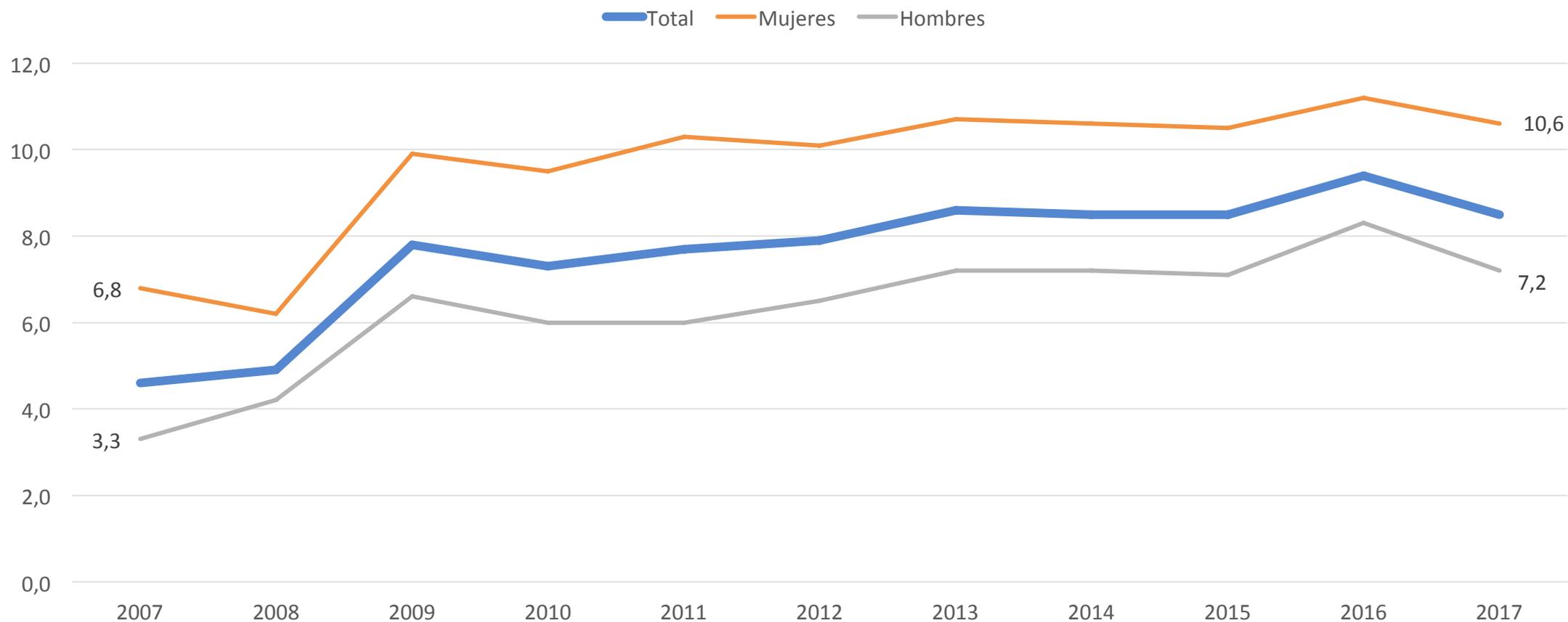


Fuente: EHPM 2007, ENAHO 2017

* Cambio metodológico a partir de ENAHO 2010, con actualización de MMV00 y cambio de la edad inicial

Evolución en algunos indicadores

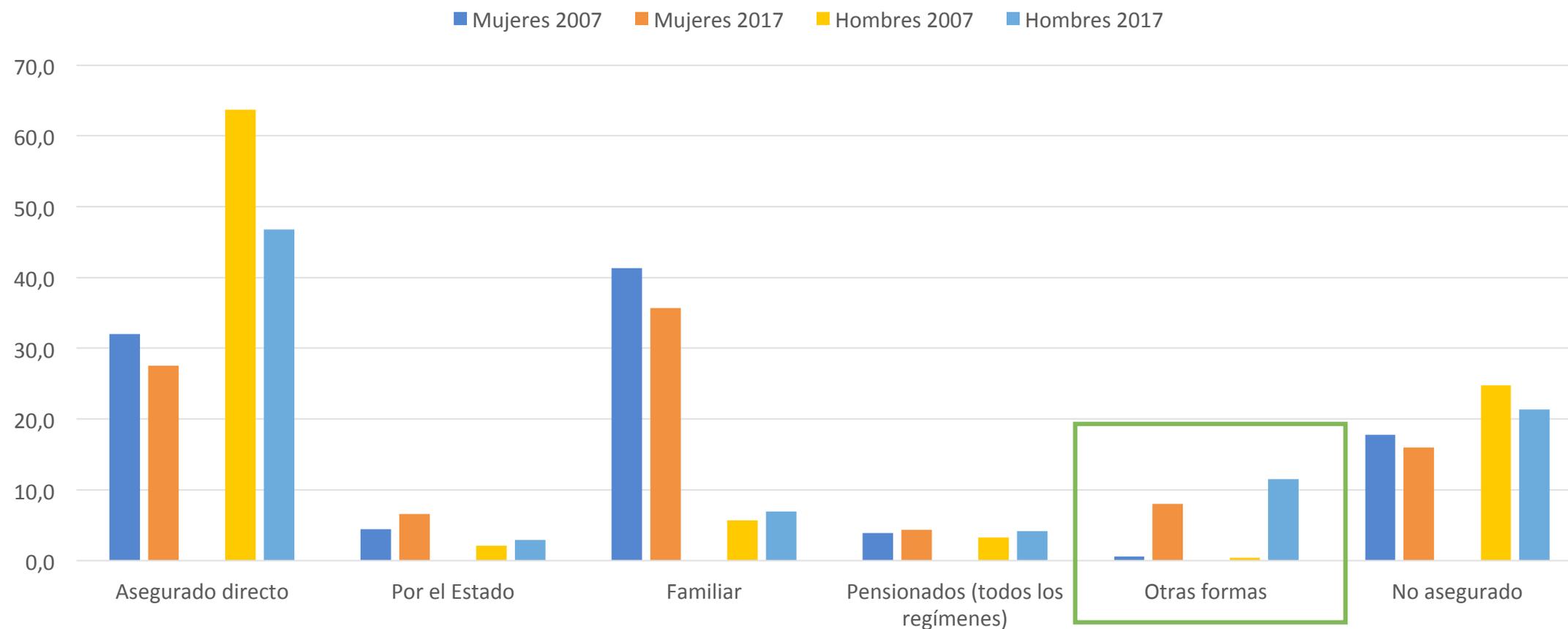
Tasa de desempleo abierto: se mantiene brecha entre mujeres y hombres



Fuente: EHPM, ENAHO, ECE

Evolución en algunos indicadores

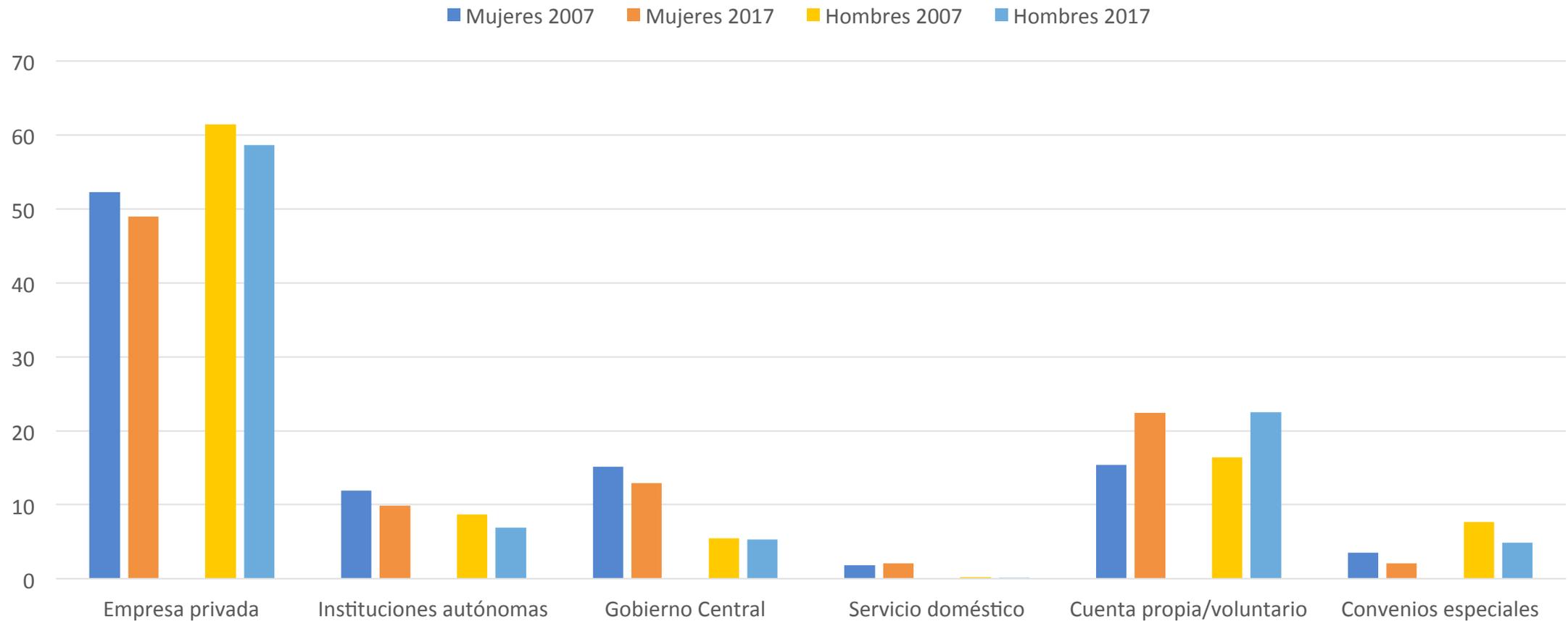
Condición aseguramiento 18 a 64 años: crecen otras formas de aseguramiento tanto en mujeres como en hombres



Fuente: EHPM 2007, ENAHO 2017

Evolución en algunos indicadores

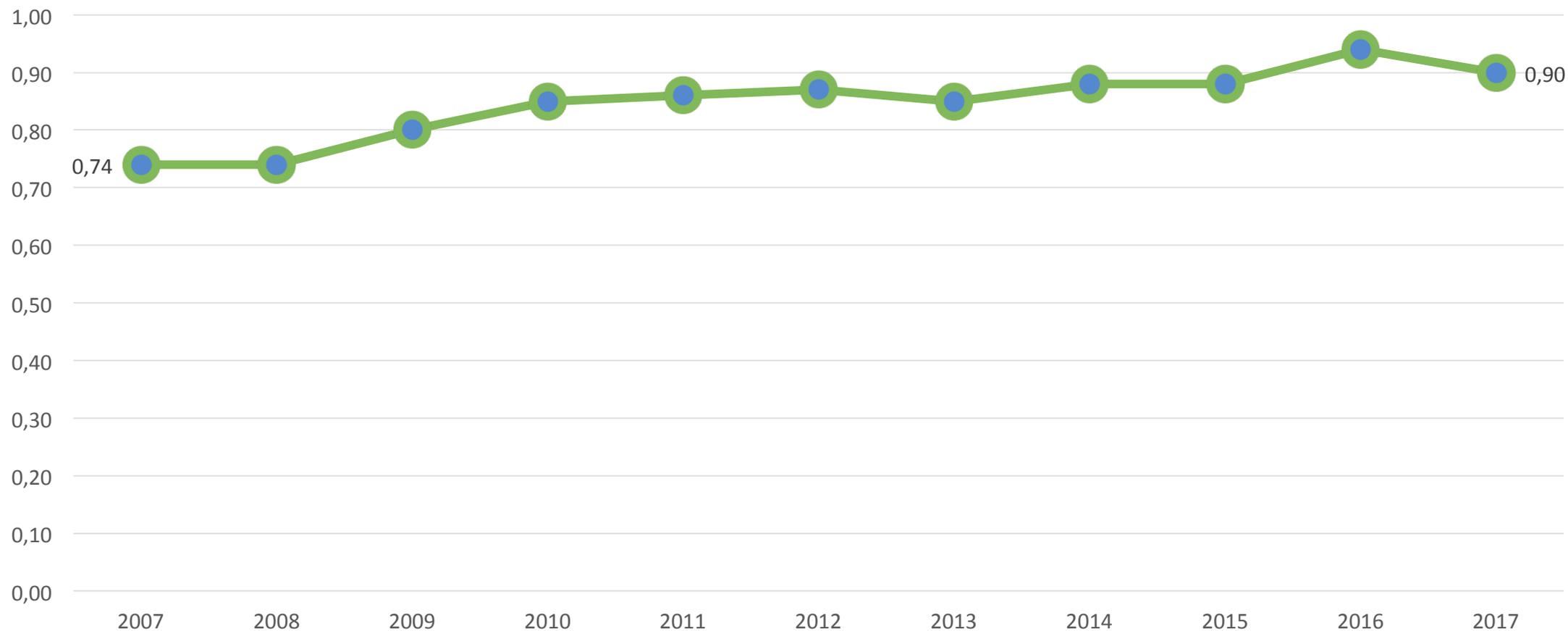
Sector institucional: crece ocupación femenina en cuenta propia o trabajador independiente



Fuente: EHPM 2007, ENAHO 2017

Evolución en algunos indicadores

Relación ingreso promedio entre mujeres y hombres ha aumentado desde el 2007



Fuente: EHPM, ENAHO

Objetivo: Trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos

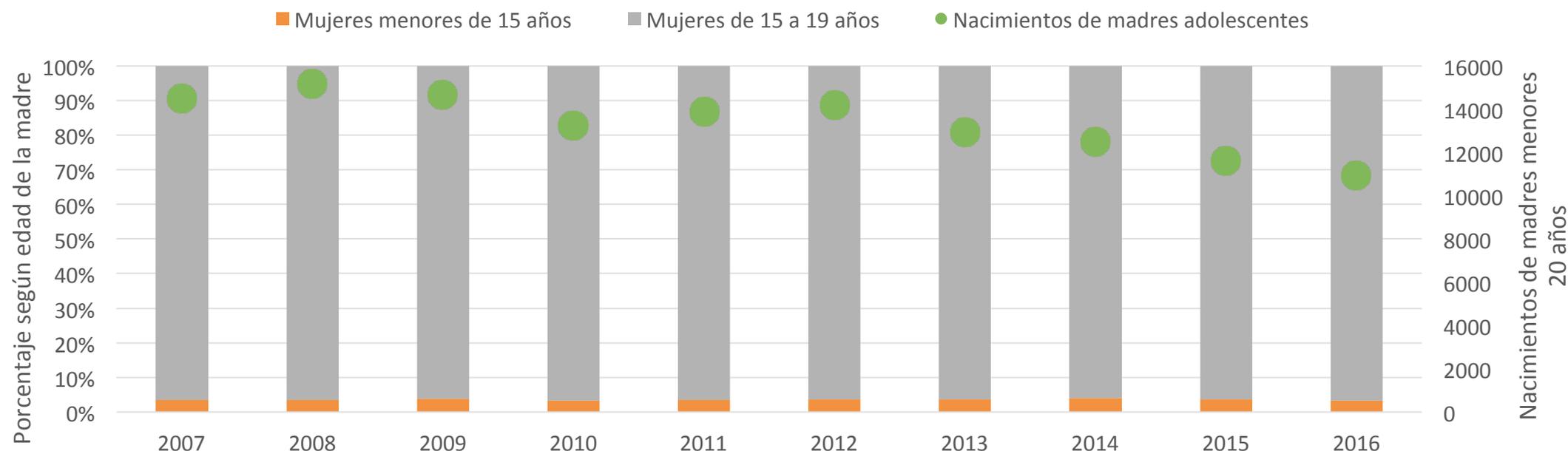
Indicador	2007	2010	2017	Balance
Tasa neta de participación femenina	41,6	44,5	44,7	Se mantiene en general Cambio se produce entre 25 y 59 años
Tasa de desempleo abierto	6,8	9,5	13,6	Aumenta
Mujer asegurada como Asegurado directo	32,0	35,2	27,5	Disminuye
Mujer asegurada con Seguro Familiar	41,3	41,6	35,7	Disminuye
Ocupación femenina como cuenta propia o trabajador independiente	15,4	18,8	22,4	Aumenta

Objetivo: Trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos

Indicador	2007	2010	2017	Balance
Mujeres ocupadas menos de 30 horas	24,7	30,1	28,7	Disminuye
Mujeres ocupadas 47 horas y más	49,2	41,2	38,4	Disminuye
Mujeres en trabajo formal	53,1	56,6	53,2	Inestable
Brecha/ entre la tasa de desempleo abierto femenina y masculina	3,5	3,5	5,4	Aumenta
Relación/ de ingresos promedio entre mujeres y hombres, por horas trabajadas	0,7	0,9	0,9	Aumenta

Evolución en algunos indicadores

Nacimientos de madres adolescentes disminuyen a partir del 2012



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% de alumnas embarazadas menores de edad respecto al total de mujeres matriculadas	2,7	3,2	3,6	3,5	3,4	3,5	3,3	2,8	2,6	2,5

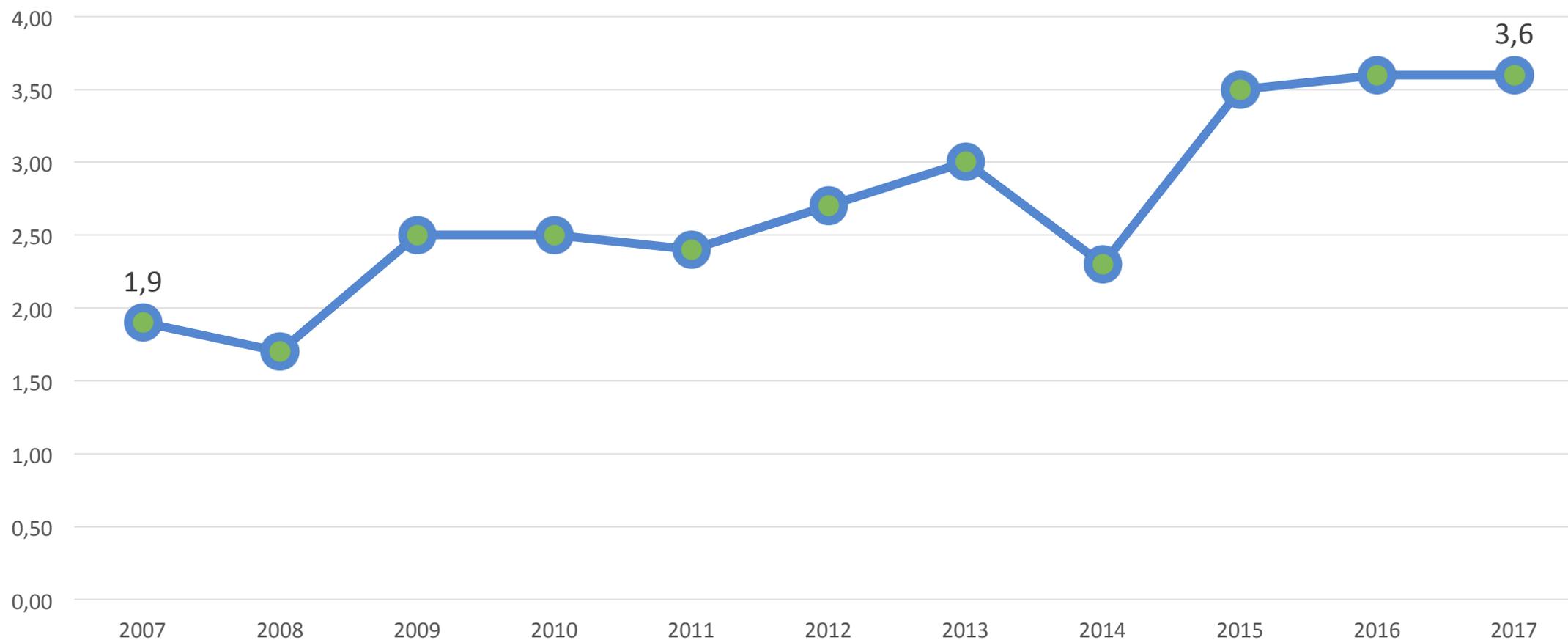
Fuente: INEC, Estadísticas del MEP

Objetivo: Salud y educación a favor de la igualdad

Indicador	2007	2008	2009	2010	2016	Balance
Alumnas embarazadas en el sistema educativo	1.614	1.879	2.185	1.393	1.174	
Menor 15 años	173	225	219	223	100	Disminuye
De 15 a 17 años	918	1.055	1.215	1.170	1.074	Inestable
De 18 años o más	523	599	751	ND	ND	
Alumnas embarazadas en secundaria respecto mujeres matriculadas (porcentaje)	2,7	3,2	3,6	3,5	2,7	Inestable
% nacimientos madres adolescentes	19,8	20,2	19,6	18,7	15,6	Disminuye
Nacimientos menores de 15 años	500	525	551	428	349	Disminuye
Nacimientos mujeres de 15 a 19 años	13.981	14.655	14.117	12.828	10.575	Disminuye
% nacimientos que recibieron al menos una atención prenatal durante el embarazo por personal entrenado debido a razones relativas al embarazo	85,1	ND	90,0	89,7	88,8*	Se mantiene
% Nacimientos con control prenatal completo	ND	ND	82,9	81,9	79,7*	Se mantiene
Tasa de fecundidad	1,9	2,0	1,9	1,8	1,7	Se mantiene
De 15 a 19 años	66,8	70,2	68,2	61,9	55,7	Disminuye

Evolución en algunos indicadores

Niños y niñas atendidas en los establecimientos de cuidado (como proxy, se utiliza el programa de Cen-Cinai) por cada cien mujeres ocupadas



Fuente: ENAHO

Objetivo: Cuido como responsabilidad social

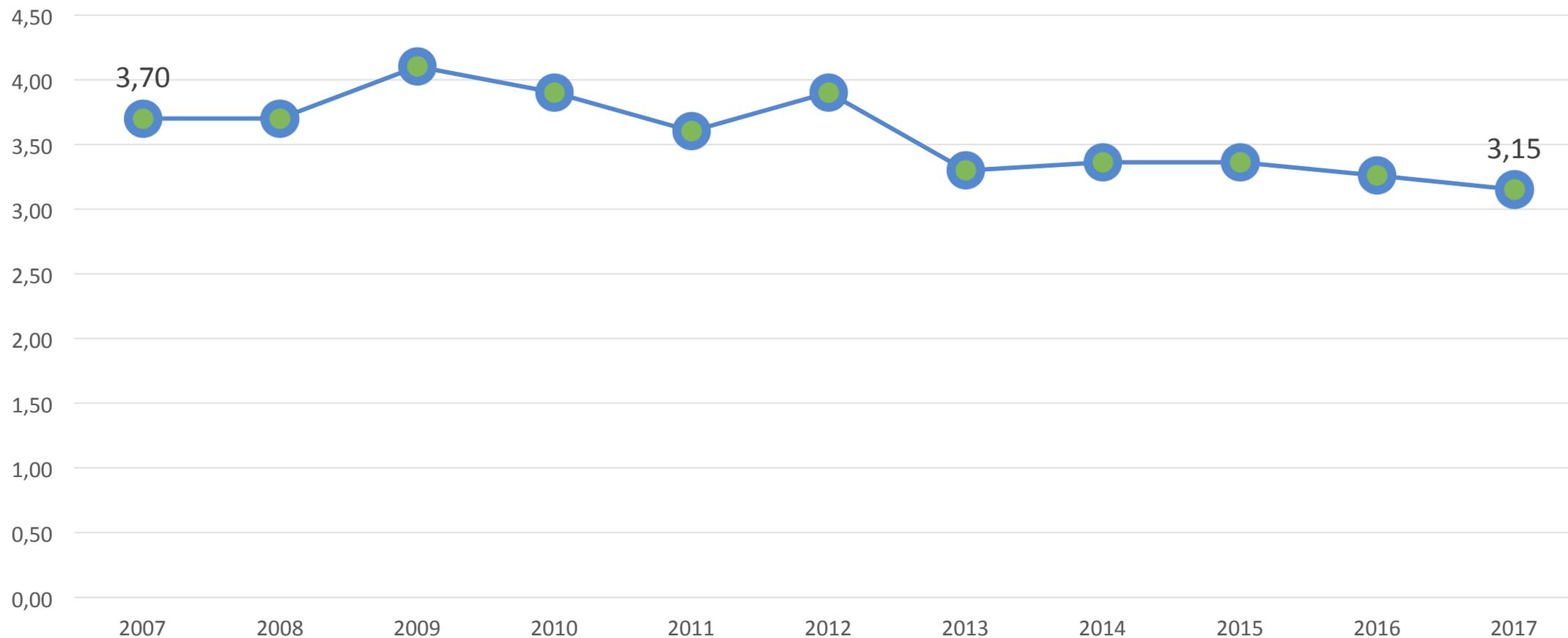
Indicador	2010	2017	Tasa de crecimiento o cambio	Balance
Total niñas y niños de 2 a 5 años	256.537	267.195	0,6%	Aumenta
Total niñas y niños menores de 7 años	456.631	447.076	-0,3%	Disminuye
Servicio de Red de Cuido u Hogares comunitarios (IMAS)		14.530	NA	Aumenta
Atención en centro infantil todo el día CEN CINAI	8.850	16.129	9,0%	
Ha recibido ambos		1.492	NA	
Niños y niñas de 2 a 5 años que asisten a educación formal y no formal	72.145	106.806	5,8%	Aumenta
% niños y niñas de 2 a 5 años que asisten a educación formal y no formal	28,1%	40,0%	11,9%	Aumenta
Cobertura de beneficiarios de Red de Cuido u hogares comunitarios	0,0%	5,4%	5,4%	Aumenta
Cobertura de beneficiarios de CEN-CINAI	1,9%	3,6%	1,7%	Aumenta
Niños y niñas atendidas en los establecimientos de cuidado (CEN-CINAI+REDCUDI-duplicados) por cada cien mujeres ocupadas	1,21	3,52	2,31	Aumenta

Objetivo: Cuido como responsabilidad social

Indicador	2010	2017	Tasa de crecimiento o cambio	Balance
Niñas y niños asisten a educación formal o informal				
Menos 1 año	0,0%	0,6%	0,6%	Se mantiene
1	0,0%	4,3%	4,3%	Aumenta
2	2,4%	8,0%	5,5%	Aumenta
3	10,7%	18,2%	7,5%	Aumenta
4	28,2%	39,0%	10,8%	Aumenta
5	72,5%	86,5%	14,0%	Aumenta

Evolución en algunos indicadores

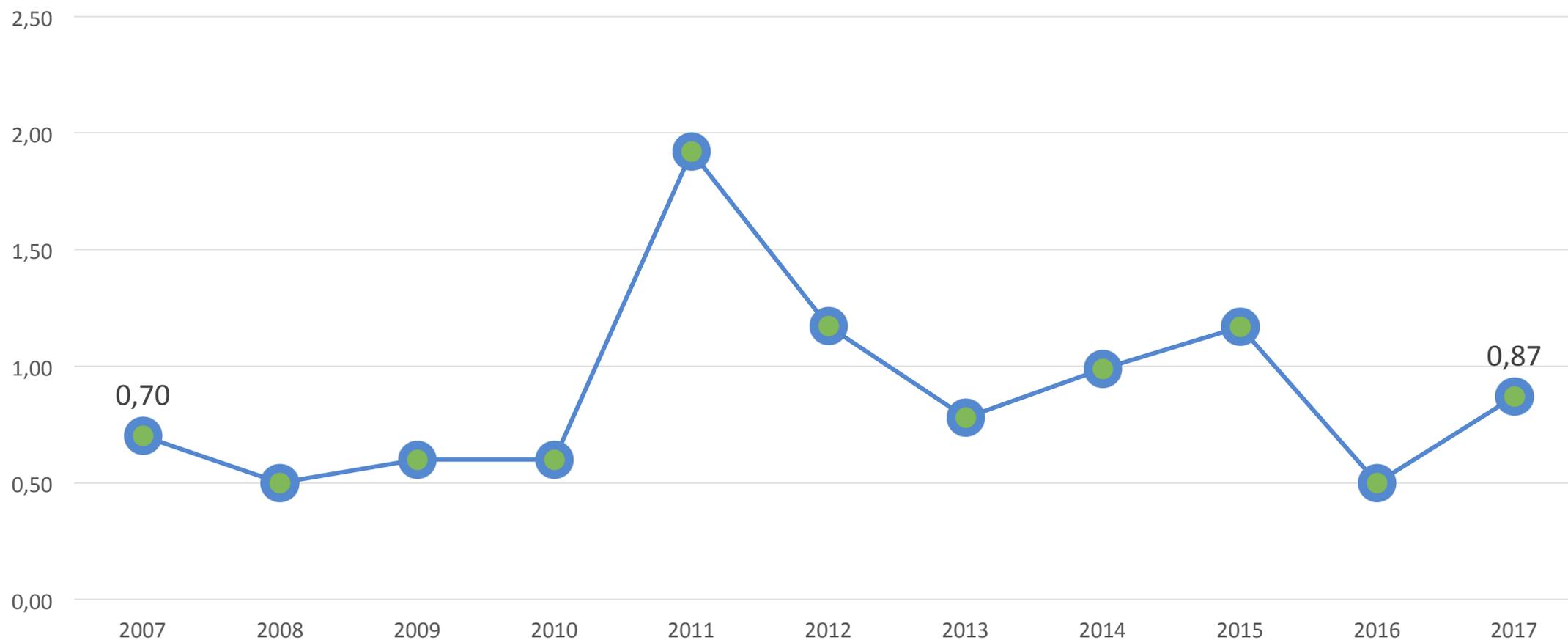
Casos entrados por violencia intrafamiliar (doméstica), por cada cien hogares



Fuente: Poder Judicial

Evolución en algunos indicadores

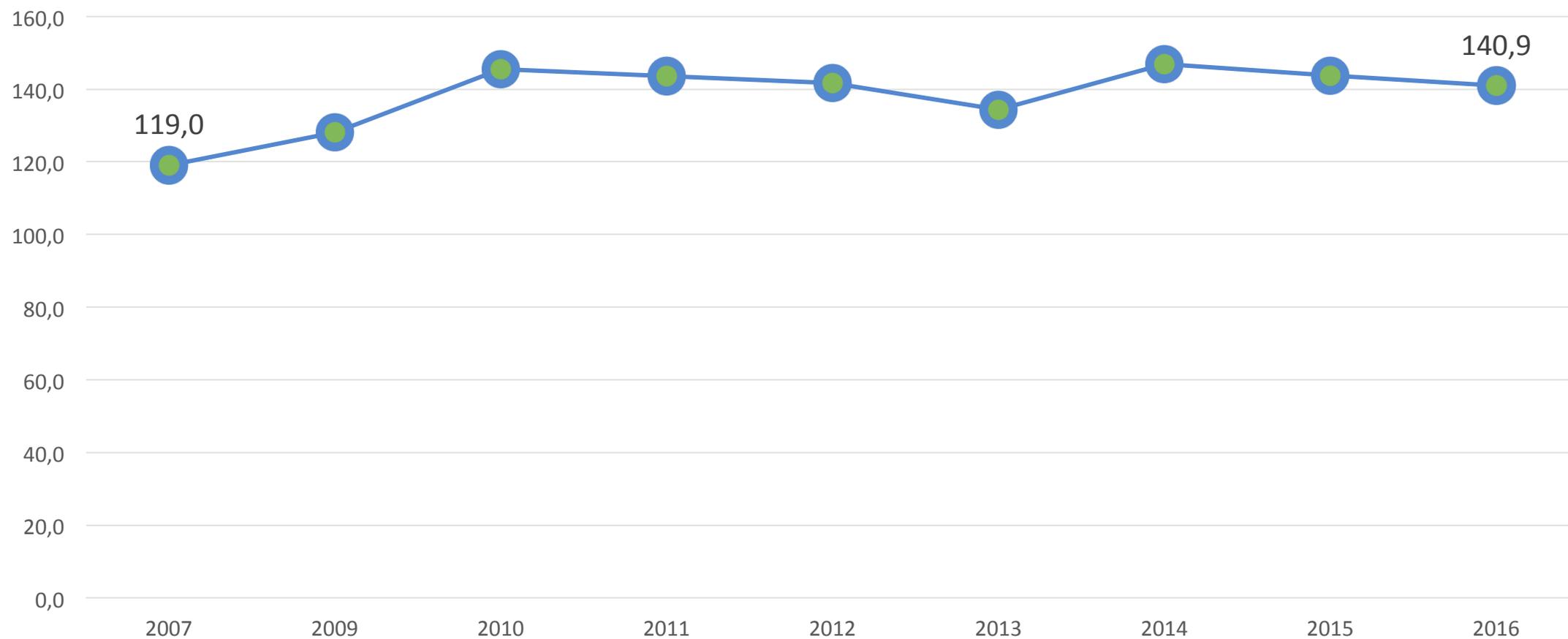
Tasa de víctimas por razón de género por el sexo opuesto (asesinatos por violencia doméstica, problemas pasionales o agresiones de carácter sexual) por cada 100.000 habitantes



Fuente: Poder Judicial

Evolución en algunos indicadores

Tasa de delitos sexuales



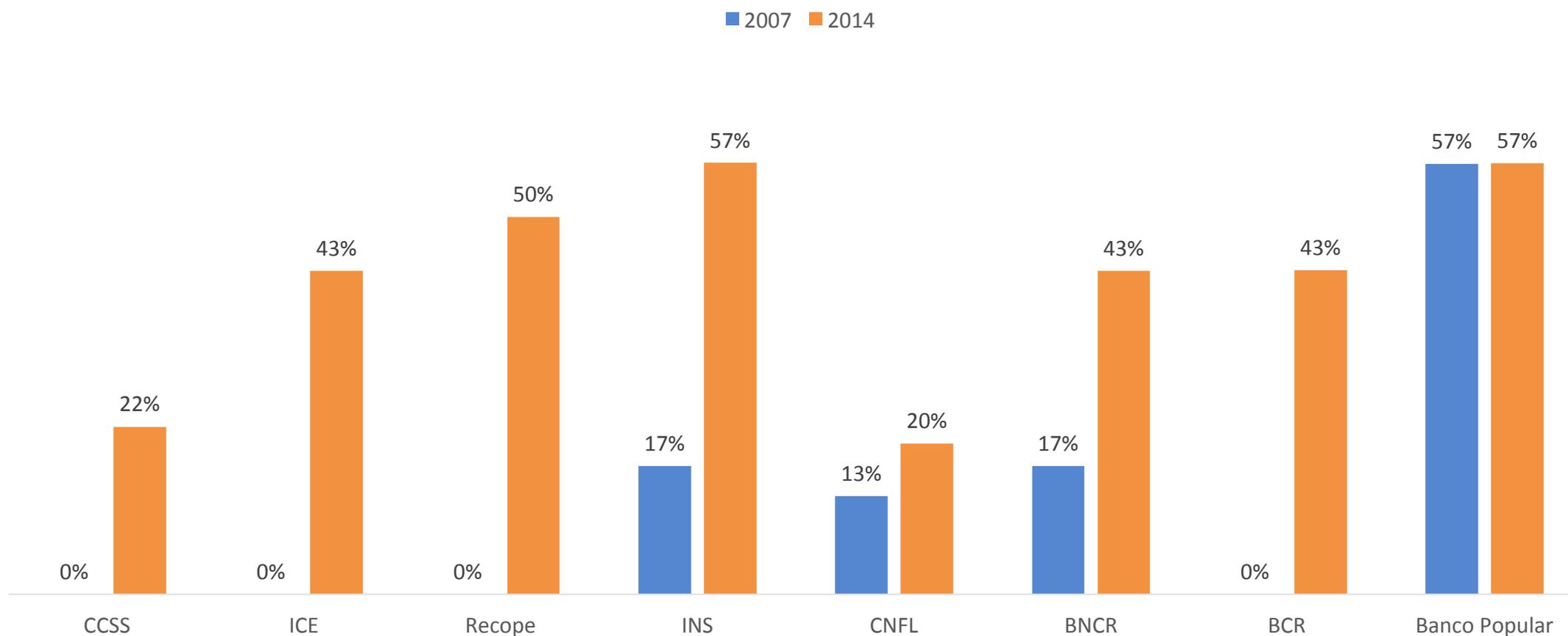
Fuente: Poder Judicial

Objetivo: Protección efectiva de derechos

Indicador	2007	2008	2009	2017
Número de defensores públicos por cien mil habitantes	6,1	7,4	7,6	10*
Tasa de personas asesinadas por violencia doméstica (por cien mil habitantes)	0,5	1,1	0,3	0,6
Tasa en mujeres	0,7	0,5	0,6	0,9
Tasa en hombres	0,2	0,1	0,1	0,3
Distribución de los principales motivos de término de las demandas por violencia intrafamiliar (doméstica)	50.571	52.933	53.175	64.509*
Levanta medida provisional	35,10%	30,70%	30,80%	63,45%
Mantiene medida provisional	32,30%	30,60%	32,80%	0,00%
Incompetencia	9,00%	15,30%	14,50%	0,00%
Ordena archivo	10,10%	12,90%	13,40%	2,16%
Acumulados	2,60%	2,30%	2,40%	7,29%
Otros motivos	10,90%	8,20%	6,00%	1,81%
% de denuncias relacionadas con la Ley de Penalización de la Violencia contra la mujer	5.145	14.706	10.510	18.971*

Evolución en algunos indicadores

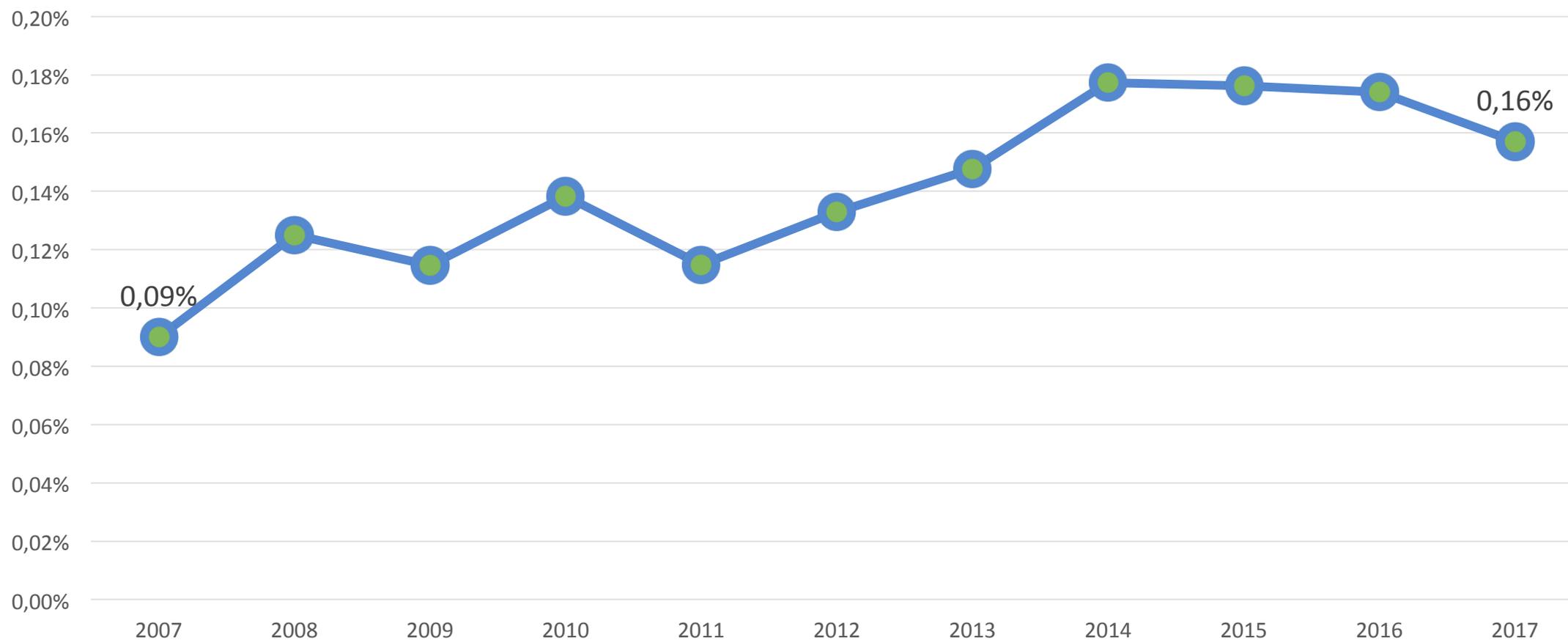
Porcentaje de mujeres en juntas directivas ha aumentado de manera significativa



Fuente: Información en cada institución

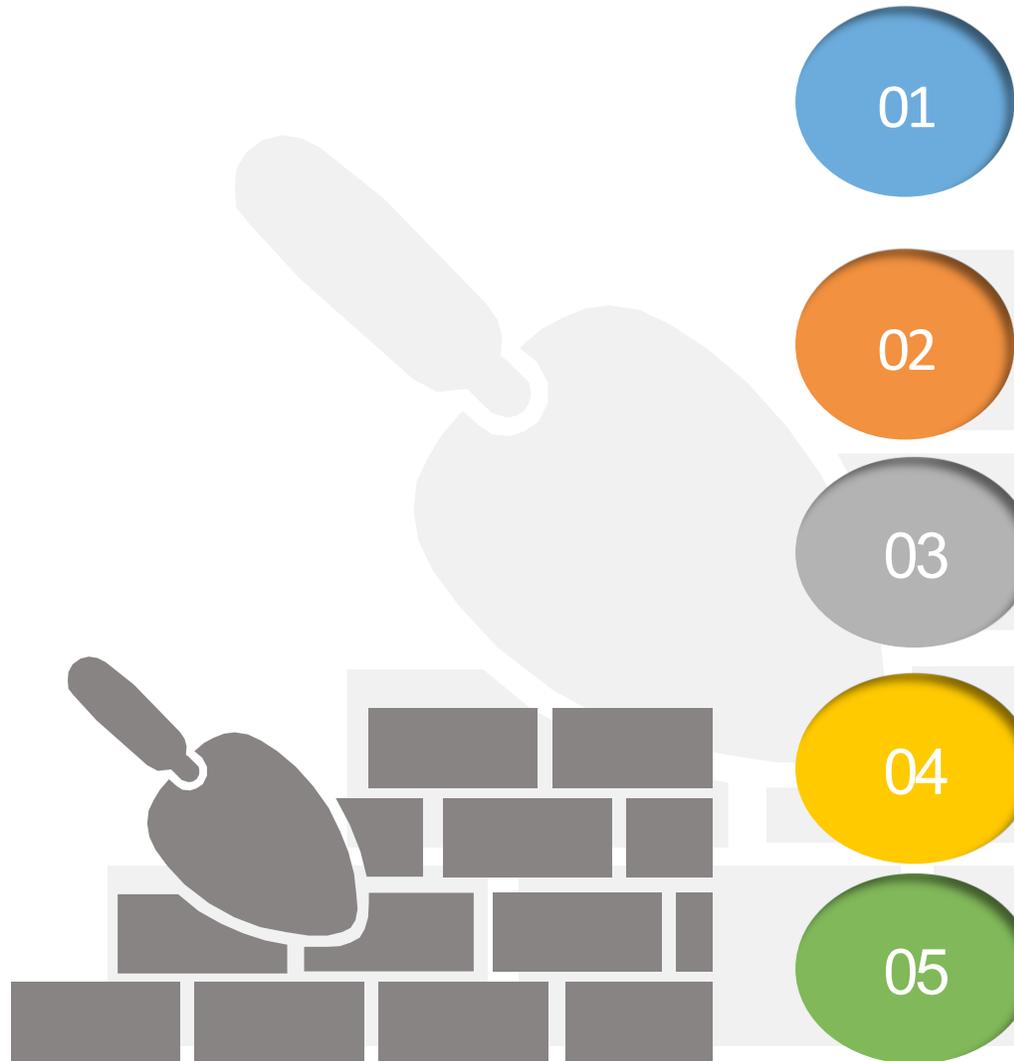
Evolución en algunos indicadores

% del presupuesto aprobado al INAMU en relación con el presupuesto total del Gobierno Central incrementó significativamente



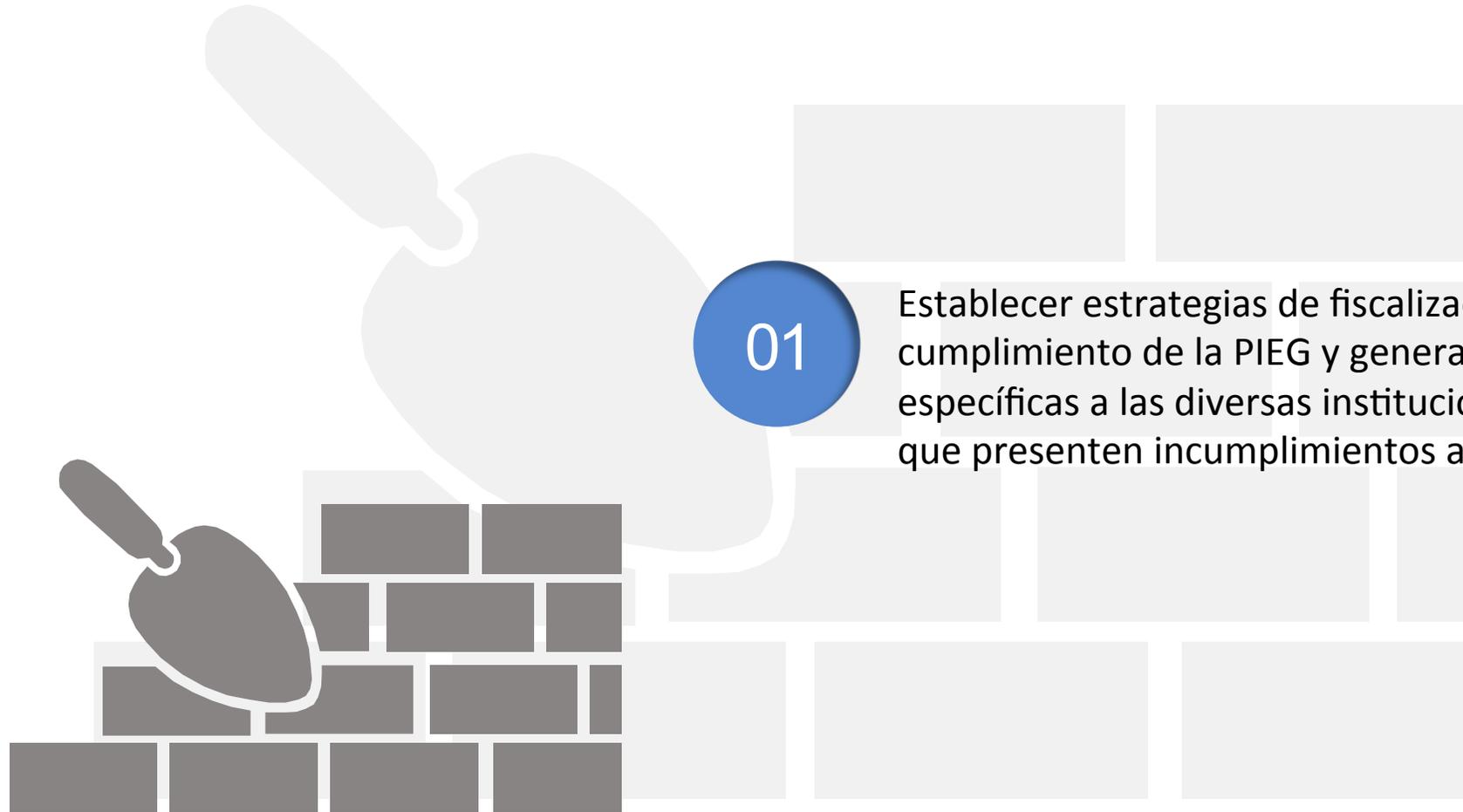
Fuente: Contraloría General de la República

Recomendaciones: INAMU, Mideplan, CGR, MH

- 
- 01 Establecer una efectiva articulación entre el INAMU, MIDEPLAN, Ministerio de Hacienda y Contraloría General de la República para que los ejercicios de elaboración de presupuestos públicos incluyan el análisis de género.
 - 02 Que la PIEG continúe integrándose en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) pero también en los Programas Operativos de las Instituciones (POI) (POA) y en la construcción de los presupuestos y hacerlo de carácter obligatorio.
 - 03 INAMU debe promover, en conjunto con MIDEPLAN y Ministerio de Hacienda un sistema de contabilización de lo que se invierte en las acciones y su eficiencia y eficacia.
 - 04 Que MIDEPLAN brinde capacitación en GpRD a las personas en diferentes niveles de responsabilidad en la ejecución de la PIEG.
 - 05 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.

Considerar también función de Asamblea Legislativa

Recomendaciones: CGR y DHH



01

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.

Promover que la PIEG se eleve a nivel de ley para que tenga mayor soporte y validez.

01

Fortalecer para la nueva PIEG y sus planes de acción el sistema de indicadores existente, que permita monitorear y evaluar la efectividad de las acciones y la interseccionalidad.

03

Implementar un proceso de consulta multilateral y bilateral entre las instituciones involucradas para el diseño de los planes de acción.

05

02

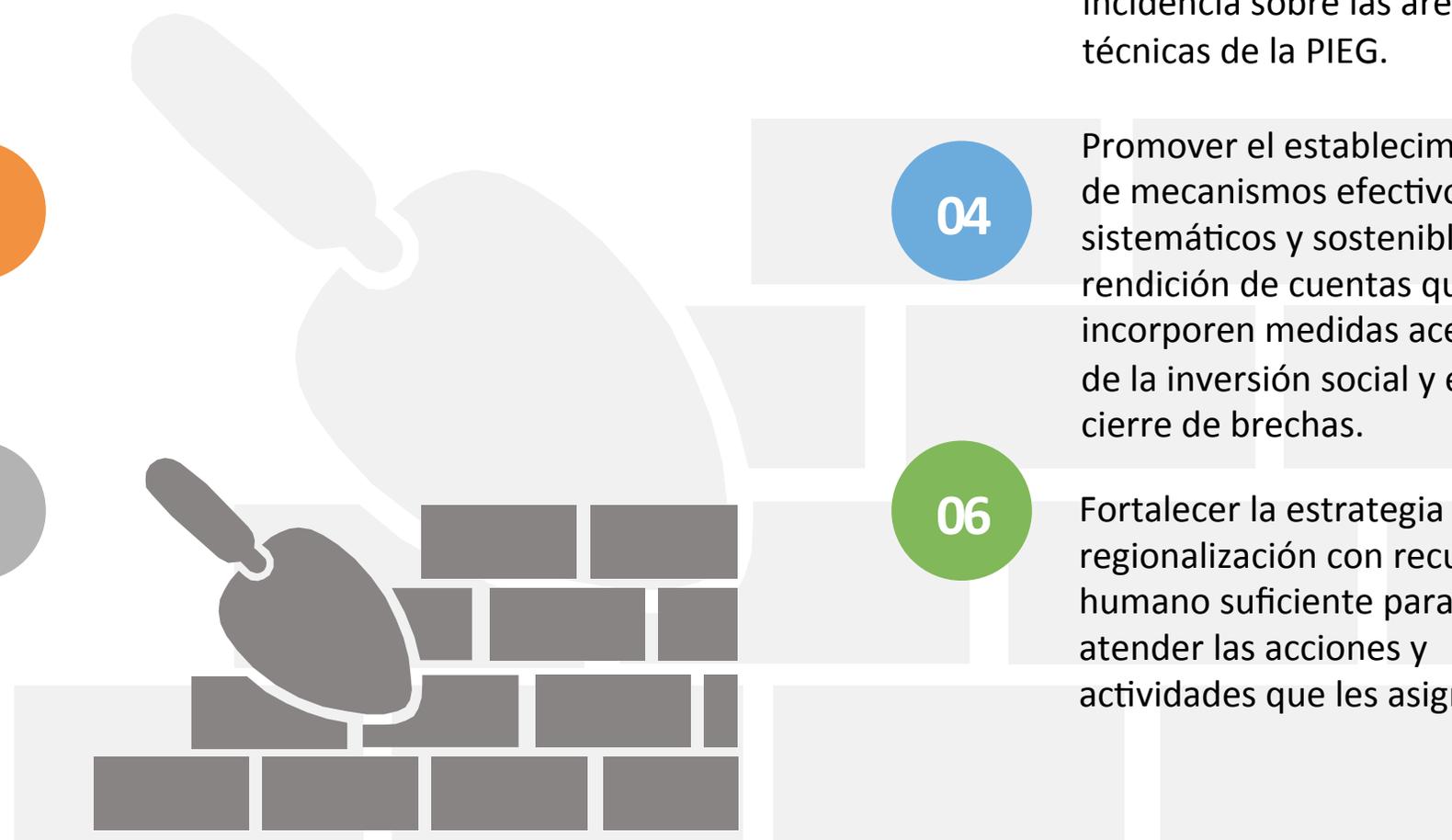
Establecer claramente mediante organigrama la ubicación de la Secretaría Técnica y el nivel de incidencia sobre las áreas técnicas de la PIEG.

04

Promover el establecimiento de mecanismos efectivos, sistemáticos y sostenibles de rendición de cuentas que incorporen medidas acerca de la inversión social y el cierre de brechas.

06

Fortalecer la estrategia de regionalización con recurso humano suficiente para atender las acciones y actividades que les asignan .



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.

07

Promover el sello de equidad de género para impulsar la transversalidad en la institucionalidad pública.

09

Retomar la estrategia de fortalecimiento de instancias de género en las municipalidades.

11

08

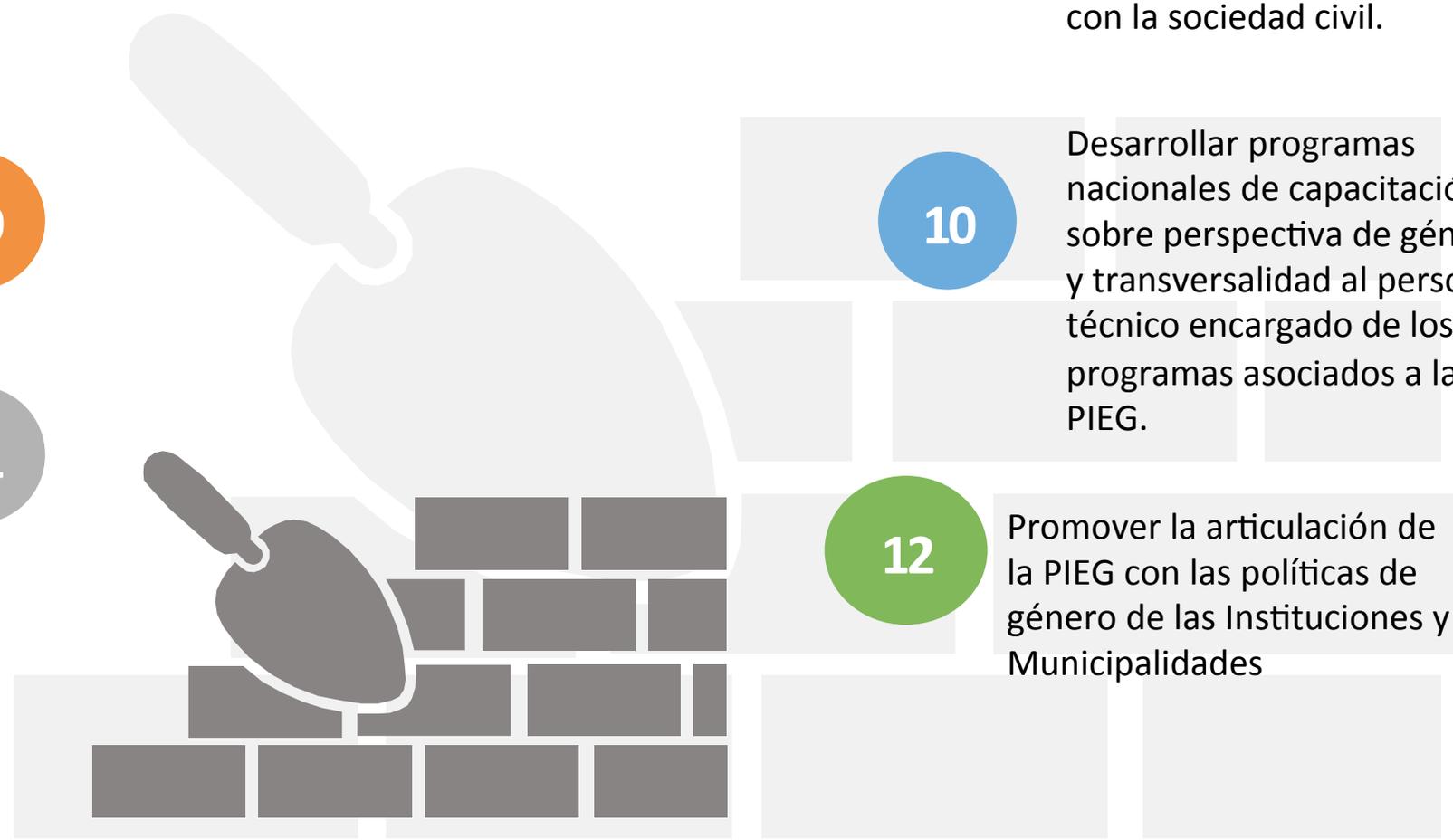
Promover e implementar mesas de trabajo, a nivel nacional y regional a través de las oficinas regionales, con la sociedad civil.

10

Desarrollar programas nacionales de capacitación sobre perspectiva de género y transversalidad al personal técnico encargado de los programas asociados a la PIEG.

12

Promover la articulación de la PIEG con las políticas de género de las Instituciones y Municipalidades



Recomendaciones: Comité Técnico Interinstitucional

01

Implementar un sistema de gestión de conocimiento.

02

Establecer comisiones de seguimiento de la PIEG de acuerdo a las acciones conjuntas.

03

Establecer estrategias y protocolos de comunicación y articulación.

04

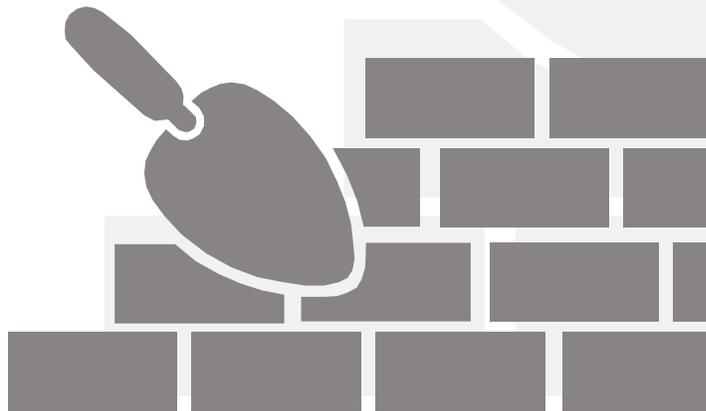
Diseñar de forma conjunta con las Instituciones modelos intra-institucionales de gestión, ajustados a la realidad y características de cada institución con enfoque de GpRD.

05

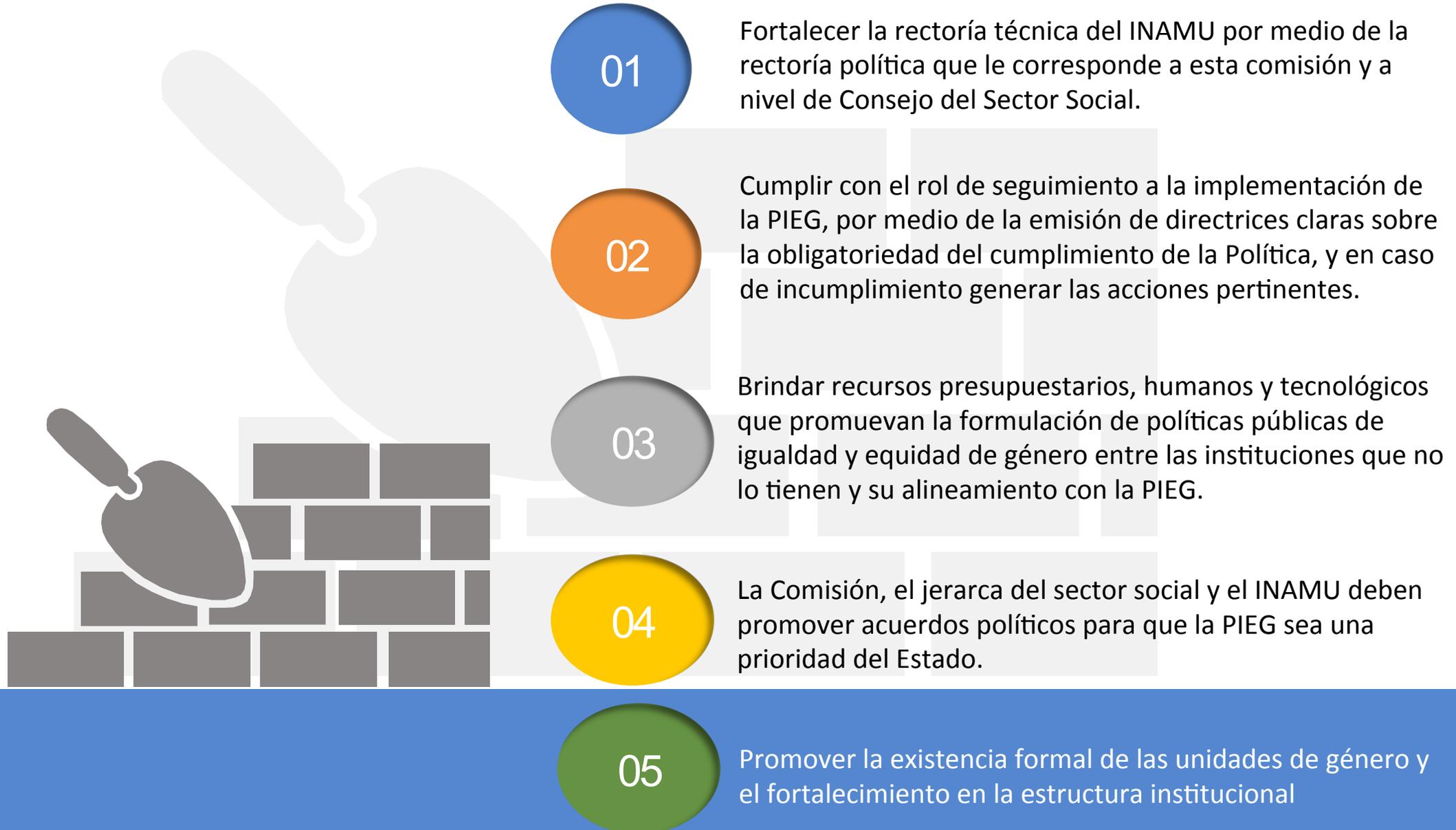
Implementar un sistema de gestión del conocimiento para promover el intercambio y la difusión de los aprendizajes institucionales.

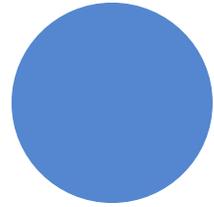
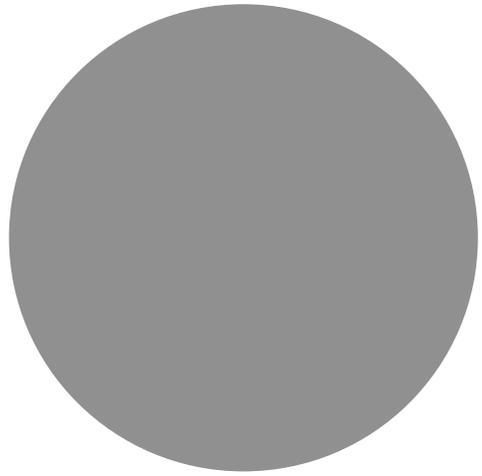
06

Crear y estructurar espacios de discusión y reflexión acerca de la ubicación de las unidades ejecutoras en la estructura organizativa institucional.



Recomendaciones: Comisión de Alto Nivel





¡Muchas gracias!

